

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה

דוח שנתי

2023

נציבות  
שוויון  
הזדמנויות  
בעבודה



משרד הכלכלה והתעשייה

## דבר הנציבה

והמנהלים. מהפעלת התוכנית עד כה עולה כי מעורבות המדינה, באמצעות נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, המעניקה תמיכה וסיוע מקצועי למעסיקים, חיונית להעלאת מוטיבציה וליצירת בסיס איתן לפעילות גיוון בתוך החברות והארגונים. מיזם הגיוון הוא אבן דרך משמעותית בקידום גיוון ושוויון הזדמנויות בתעסוקה בישראל.

בתקופת החירום, הנציבות פעלה להעלאת המודעות לזכויות העובדות והעובדים באמצעות הרצאות בנושא וקיימה וובינרים בהשתתפות כ-400 מנהלות ומנהלים מארגונים שונים במגזר הפרטי והציבורי, אשר עסקו בנייהול צוותים מגוונים בזמן מלחמה תוך מתן כלים שיאפשרו לארגונים להתמודד עם האתגרים השונים בנייהול מגוון בעתות חירום.

כמו כן, הנציבות הציעה חבילות התערבות שונות הכוללות ליווי מקצועי עם יועצים/ות ארגוניים, בשיתוף פעולה עם 'מכון אקורד - פסיכולוגיה חברתית לשינוי חברתי'. פעולות אלו כוללות סדנאות, הכשרות וייעוץ אישי למנהלים בארגונים, כל זאת בהתאם לצרכים ולאתגרים הייחודיים של הארגון בתקופה זו.

נערך טקס חלוקת אותות ומענקים במסגרת תחרות 'אות העסקה בשוויון' לשנת 2022 (נתוני 2021) מכוח החוק לעידוד של שילוב וקידום נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים, תשס"ח-2008.

במסגרת תכנית 'משלבים ומשתלבים', פועלת הנציבות בשיתוף פעולה עם מכון מרחבים ומשרד החינוך לשילוב מורים ערבים בבתי ספר במגזר היהודי. במסגרת תוכנית 'Women in Tech' פועלת הנציבות בשיתוף פעולה עם עמותת ITWORKS לשם פיתוח כלים וליווי מעסיקים בקידום העסקה מגדרית מגוונת בענף ההייטק.

### בתחום המשפטי:

בשנת 2023 התקבלו 865 פניות לנציבות השוויון בכל עילות האפליה, ובניהן פניות שעניינן מלחמת 'חרבות ברזל' מאז פרוץ המלחמה באוקטובר.

לאחר 8 שנים של עשייה לקידום גיוון ושוויון הזדמנויות בשוק העבודה בישראל, בהם אני משמשת כנציבת שוויון הזדמנויות בעבודה ובסיום שתי קדנציות מלאות בתפקיד, אני מתכבדת להגיש פעם אחרונה לשר הכלכלה והתעשייה את הדוח השנתי לשנת 2023 של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. הדוח מציג את פעילות נציבות השוויון למיגור האפליה ולקידום השוויון והגיוון בתעסוקה בישראל.

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה פועלת בשני תחומים עיקריים - **המשפטי וההסברתי**. בתחום המשפטי, הנציבות מטפלת בפניות, מספקת ייעוץ משפטי, משתתפת בתיקים משפטיים ולוקחת חלק בוועדות כנסת ובוועדות שרים. בתחום ההסברה, הנציבות משתפת פעולה עם המגזר הציבורי ועם המגזר הפרטי בתוכניות גיוון, מחקרים וסקרים, ומקיימת הרצאות להעלאת המודעות לשוויון ולגיוון.

בשנת 2023 הרחיבה הנציבות את פועלה בשני תחומים אלה, ולהלן תמצית עבודתה:

### בתחום העלאת המודעות וההסברה:

- מזה שבע שנים, הנציבות פועלת בתוכניות להטמעת שוויון וגיוון בתעסוקה בקרב חברות עסקיות, רשויות מקומיות ומוסדות אקדמיים. בשנת 2023 הפעילה הנציבות 8 תוכניות להטמעת שוויון וגיוון בתעסוקה ו-19 קורסי הכשרה לארגונים במשק וערכה 176 פגישות במסגרת התוכניות.

- קורסי ההכשרה המועברים לארגונים הם קורסים רוחביים, החושפים את צוותי משאבי האנוש וההנהלות הבכירות לחשיבות הגיוון בתעסוקה ומעניקים להם כלים מעשיים המאפשרים קידום גיוון והכללה והתמודדות עם חסמים ועם הטיות גלויות וסמויות.

- במקביל, תכניות הטמעת השוויון נבנות בהתאם לצרכים ולתנאים הייחודיים של כל חברה, ובשיתוף מלא איתה. זאת, בהתבסס על הערכה ומדידה של הגיוון בכוח האדם ושוויוניות השכר בארגון ובאמצעות ראיונות עם העובדים

## תוכן העניינים

04	חזון, ערכים ויעדים
05	חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה
06	הסמכויות המוקנות לנציבות על פי חוק
07	מבנה הנציבות
08	הוועדה המייעצת
09	פניות הציבור
09	א. נתוני 2023
18	ב. נתונים בהשוואה רב־שנתית
26	ג. פניות במהלך מלחמת 'חרבות ברזל'
26	ד. פניות נבחרות
28	פעילות משפטית
28	התדיינויות משפטיות
31	חוות דעת משפטיות
31	השתתפות בוועדות הכנסת
33	הסברה והעלאת מודעות
33	הנציבות במרחב המקוון
34	קמפיין זכויות ערבים – تمرقهاش (תמרקוהאש)
34	הרצאות וכנסים
39	מיזמים ושיתופי פעולה
41	מצב שוק העבודה בישראל
42	קידום שוויון וגיוון בשוק העבודה בישראל
42	תוכניות גיוון
44	תכנית משלבים ומשתלבים
44	מיזם Women in Tech
44	אות העסקה בשוויון
46	סיכום 2023
47	נספחים
47	א. סיקורים נבחרים בתקשורת ובמדיה
51	ב. מכתבי תודה
63	ג. מקורות

בעקבות מלחמת חרבות ברזל, הנציבות העניקה ייעוץ משפטי שוטף לעניין זכויות עובדים ועובדות בשעת החירום. בנוסף, הנציבות הייתה מעורבת במספר הליכים משפטיים, שחלקם עדיין מתנהלים בערכאות השונות ואף בתקופה זו ניתן פסק דין תקדימי נגד משטרת ישראל בנושא אפליה מחמת מין ואף הוגשה תביעה בשם טרנסג'נדר בנושא אפליה בקבלה לעבודה.

הגשת הדוח השנתי לשר היא הזדמנות להודות לכל שותפינו לדרך וכן לשר הכלכלה והתעשייה, ח"כ ניר ברקת, למנכ"ל המשרד, עו"ד אמנון מרחב, ליו"ר הוועדה המייעצת לנציבות השוויון, כב' השופטת נשיאת בית הדין הארצי לעבודה (בדימוס), השופטת נילי ארד, לחברי/ות הוועדה המייעצת. תודה מקרב הלב לעובדי/ות הנציבות על המסירות, העשייה והאמונה בצדקת הדרך.

שנת 2023 הסתיימה במלחמה קשה מאוד, שהשפיעה ועדיין משפיעה על החברה בכללותה. אולם, תקופה זו הדגישה את חשיבות השותפות האמיתית והוכיחה כי ארגונים אשר הגיעו מוכנים עם תהליכי גיוון מוטמעים הצליחו להתמודד עם האתגרים הרבים בתקופה זו ואף לשמור על החוסן הארגוני ועל מרקם היחסים בין הקבוצות.

הדרך לשוויון אמיתי עבור כלל האוכלוסיות עודנה ארוכה אך אני מאמינה כי אכיפה משפטית לצד רתימת הארגונים ועשייה אקטיבית יכולים להשפיע על תמונת הגיוון והשוויון בשוק העבודה.

אני מאמינה כי נציבות שוויון תמשיך לפעול ללא לאות על מנת לאפשר הזדמנות שווה לכל אחד ואחת בשוק העבודה ועל מנת שיתאפשר ייצוג ושילוב מיטביים לכלל האוכלוסיות בישראל. אסיים בתקווה לימים שקטים ורגועים יותר.

עו"ד מרים כבהא

נציבת שוויון ההזדמנויות בעבודה



## "להוות כוח המניע שוויון הזדמנויות בשוק העבודה תוך יצירת שותפויות וניצול מיטבי של המשאבים העומדים לרשותנו".

הנציבות שואפת להוביל תהליך של יצירת שוויון וגיוון בשוק העבודה, החיונית ליצירת חברה מתוקנת, צודקת ויציבה.

## ערכים



- **שוויון:** קידום שוויון מהותי בשוק העבודה באופן שבו כלל האוכלוסיות בחברה הישראלית יקבלו ביטוי הולם.
- **גיוון:** הטמעה של תפיסות הגיוון וההכלה במקומות עבודה, תוך התמקדות בשינוי מדיניות, נהלים ופרקטיקות. זאת, בצד הדגשת היתרונות שבגיוון תעסוקתי והכדאיות העסקית הטמונה בו כאמצעי לבחירת כוח אדם.
- **שותפות:** בנייה של שיתופי פעולה פוריים והדדיים עם ארגונים ומוסדות, שיאפשרו לנציבות השוויון להשיג את מטרותיה.
- **מקצועיות:** ביצוע עבודת הנציבות ביעילות ובאדיבות תוך כדי שימוש במומחיות המקצועית שנצברה במהלך שנות קיומה.

## יעדים



1. להגביר ולהעמיק את האכיפה של חקיקת השוויון.
2. לעודד גיוון והכלה בשוק העבודה, במגזר הפרטי ובמגזר הציבורי.
3. להתוות מדיניות, לקדם ולהטמיע פרקטיקות של העסקה מגוונת ושוויונית.
4. לפעול ביעילות תוך יצירת שותפויות עם בעלי עניין ושימוש במשאבים העומדים לרשות הנציבות.

היעדים האסטרטגיים מאפשרים לנציבות לפעול בשני ערוצי הפעולה העיקריים שלה – **המשפטי וההסברתי**, ולהתמקד במטרת העל – מיגור האפליה בשוק העבודה בישראל והפיכתו לשוק שוויוני ומכיל.

# חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988

- בקבלה לעבודה
- בתנאי העבודה
- בקידום בעבודה
- בנוגע להכשרה או להשתלמות מקצועית
- בפיטורים או בפיצויי פיטורים
- בהטבות בנוגע לפרישה

החוק העיקרי שמכוחו פועלת נציבות השוויון הוא חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (להלן: "חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה" או "החוק"). החוק מתייחס לכמה קבוצות החשופות תדיר לאפליה ואוסר את אפלייתן. לנציבות השוויון יש סמכות לאכוף את החלטת החוק בכל מקרה של הפרתו. להלן עילות האפליה כמפורט בחוק:

נוסף על חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, ישנם חוקים המרכיבים את "חקיקת השוויון" ונמצאים בסמכותה של נציבות השוויון. חוקים אלה מנויים בתוספת לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה. להלן פירוט החוקים ותיקוני החקיקה שנעשו בשלוש השנים שחלפו:

1. **הודעה על העברת סמכויות הנתונות לפי חוק משר לשר, לפי חוק הממשלה, התשס"א-2021:** העברת סמכויות לשר העבודה בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, למעט סעיפים 18א, 18ג, 18ז, 18ט, 18י ו-26ג) ולמעט סעיף 26א) בכל הנוגע לסעיפים 18א עד לסעיף 18טו; בחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1966; בחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954; בחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1988; חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, למעט סעיפים 129ג) ו-12 וכן סעיפים 9ב, 14א), 33 ו-34 בכל הנוגע להפעלת הסמכות לפי סעיף 12; חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949; חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959; חוק שירות התעסוקה, התשי"ט-1959, למעט פרקים ראשון, שני וחמישי וכן למעט סעיפים 77, 81, 83-86, סעיף 90 לעניין סעיפים 36ב) ו-36ד), סעיף 89א) - לכל עניין הנוגע לפעילות שירות התעסוקה, 91 ו-92;

2. **חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996:**
3. **חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954:**

- **תיקון מס' 62 משנת 2021:** בהתייחס להוראת השעה, ירד התנאי להוצאת העובד/ת לחל"ת ביוזמת מעסיק לתקופה רצופה של 14 ימים.

ארץ מוצא		מין	
דת		נטייה מינית	
לאום		מעמד אישי	
גזע		טיפול פוריות	
השקפה		היריון	
מפלגה		טיפול הפריה חוץ-גופית	
שירות מילואים		הורות	
מקום מגורים		גיל	

כמו כן, החוק קובע כי אפליה יכולה להתקיים משלב כניסת העובד או העובדת לשוק העבודה ועד צאתם ממנו:

שעניינה הפרת הוראה לפי חקיקת השוויון בעבודה;

- תיקון מס' 4 משנת 2022: הרחבת תקופת התיישנות מ-12 חודש ל-36 חודש ו-24 חודש במקרה של פנייה למבקר המדינה.

11. **סעיפים 50א, 50ב' ו-60ב' לחוק החברות הממשלתיות, התשל"ה-1975;**

12. **סעיף 173ב' לפקודת העיריות [נוסח חדש], לרבות כפי שהוחל בסעיף 34א לפקודת המועצות המקומיות.**

## הסמכויות המוקנות לנציבות על פי חוק

נציבות השוויון אמונה על אכיפה של חוקי השוויון בעבודה **במישור האזרחי**. לנציבות סמכויות אכיפה משפטיות והסברתיות מגוונות, ובהן:

1. הסמכות לטפל בפניות של עובדים/ות בגין אפליה בעבודה, לרבות ניהול בירור והחלטה על דרך הפעולה המתאימה במקרה הנדון.

2. הסמכות להורות בצו למעסיק/ה להעביר לה נתונים באשר למילוי חובה מחובותיו/ה על פי חקיקת השוויון בעבודה.

3. הסמכות לדרוש מגוף מבוקר מידע הנחוץ לנציבות לביצוע תפקידה.

4. הסמכות להגיש תביעות משפטיות בבתי הדין לעבודה, הן בשם הפונים/ות, הן בשם נציבות השוויון עצמה.

5. הסמכות להגיש בקשה לבית הדין לעבודה לקבלת צו כללי, המורה למעסיק/ה לנקוט פעולות כלליות הנוגעות לעובדים/ות שלו/ה.

6. הסמכות לנקוט פעולות הסברה והדרכה להעלאת המודעות הציבורית בנוגע לשוויון ולאפליה בשוק התעסוקה, על כל המשתמע מכך.

• תיקון מס' 63 משנת 2022: הוראות החלות על אישה בנוגע לעבודה בלילה, יחולו בשינויים המחויבים, גם על עובדת, עובד, מועמדת לעבודה, מועמד לעבודה, לפי העניין, שהם הורה עצמאי, לילד שגילו פחות מ-12 לגבי עבודה בשעות 07:30-24:00.

• תיקון מס' 63 משנת 2022: הוראות לעניין תקופת מלחמת חרבות ברזל (07.10.23 ועד תום התקופה הקובעת), כך שהתקופה בה עובד/ת הוצא/ה לחל"ת לתקופה של רצופה של 14 ימים לפחות, לא תובא בחשבון במניין 60 הימים בהם אסור לפטר לאחר תקופת הלידה וההורות או לאחר ההיעדרות.

4. **חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998**

[הסמכות של הנציבות מוקנית רק בתביעה אזרחית שבית הדין לעבודה מוסמך לדון בה].

• תיקון מס' 15 משנת 2023: בהתייחס להטרדה מינית או התנכלות שבוצעו מתוך מניע של גזענות או עוינות כלפי ציבור כאמור בסעיף 144 לחוק העונשין נקבע כפל הסכום האמור.

5. **סעיפים 9ג' ועד 9ד' לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951;**

6. **סעיפים 41, 41א' ו-41ב' לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949;**

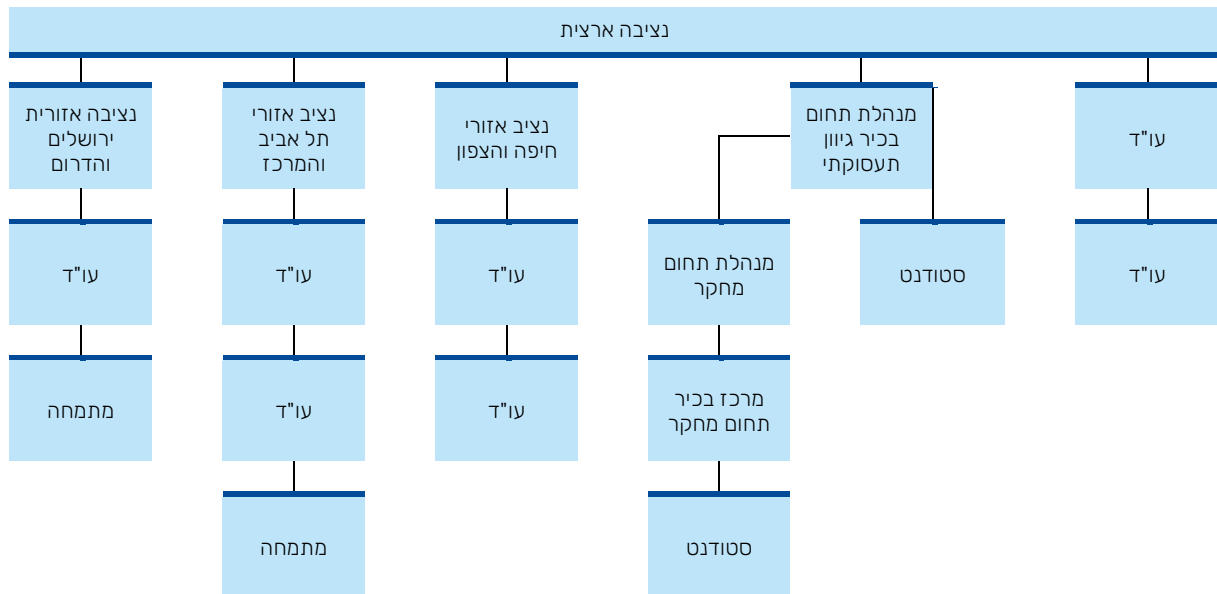
7. **סעיף 15א' לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959;**

8. **סעיף 6ג' לחוק שווי זכויות האישה, התשי"א-1951;**

9. **סעיפים 42, 42א, 64א' לחוק שירות התעסוקה (לעניין סעיף 42 לחוק), התשי"ט-1959;**

10. **חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במנהל התקין), התשנ"ז-1997**, לעניין תלונה לפי החוק האמור,

## מבנה הנציבות



### צוות הנציבות:

#### נציבות ארצית:

**נציבה ארצית** - עו"ד מרים כהא

**עו"ד** - עו"ד אסתי לוטבק קופל

#### גיוון ושוויון:

**מנהלת תחום בכיר גיוון ושוויון** - עו"ד מיראל נח'ול (עד אוגוסט 2023)

**מרכז בכיר תחום מחקר** - יעקב יוסף טייכמן

**סטודנט תחום מחקר** - אלי רוזנטל (עד ספטמבר 2023)

**סטודנטית תחום הדרכה והסברה** - דורון אגאסי

#### נציבות חיפה והצפון:

**נציב אזורי** - עו"ד פיראס פראג'

**עו"ד** - עו"ד רג'ד חוג'יראת (מילוי מקום, עד מרץ 2023)

עו"ד שאדן אבו תאיה (ממאי 2023)

#### נציבות תל אביב והמרכז:

**נציבה אזורית** - עו"ד מיראל נח'ול (מאוגוסט 2023)

**עו"ד** - עו"ד דניאלה אוחיון

**עו"ד** - עו"ד אמל כולאב

**מתמחה בנציבויות תל אביב והמרכז** - צילה לביא (עד מרץ 2023)

אסי ילאו (ממרץ 2023)

#### נציבות ירושלים והדרום:

**נציבה אזורית** - עו"ד סיון אזולאי

**עו"ד** - עו"ד בת-אל אזמרה אסרסה

**מתמחה בנציבות ירושלים והדרום** - ניתאי גירון (עד ספטמבר 2023)

איתמר כהן (מספטמבר 2023)

\*חלק מהמשרות לא מאוישות.

## הוועדה המייעצת

הוועדה המייעצת לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה הוקמה מכוח סעיף 18' לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, ואלה תפקידיה: ליעץ לנציבה הארצית בענייני מדיניות ובנוגע לפעילות הנציבות, להמליץ לנציבה הארצית על הקצאת המשאבים שיועמדו לרשות הנציבות ולסייע בקביעת סדרי העדיפויות בפעילות הנציבות. הוועדה מתכנסת אחת לתקופה, וצוות הנציבות שומר על קשרי עבודה עם חברי הוועדה בהתאם לתחומי ההתמחות שלהם. בוועדה המייעצת ישנם נציגים ממוגזרים רבים. הוועדה לא התכנסה בשנת 2023.

### חברי הוועדה המייעצת השלישית לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה:

שם	תפקיד / ארגון	
נציגי משרדי ממשלה	עו"ד איילת רזין בית אור	מנהלת הרשות לקידום מעמד האישה
	מר דן רשל*	נציב שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, משרד המשפטים
	עו"ד נחמה גלבר צור	המשרד לשוויון חברתי
	עו"ד דן אורן	ראש אשכול חברתי, ייעוץ וחקיקה, משרד המשפטים
	גב' קלאודיה כץ	מנהלת אגף א' תעסוקה, משרד העלייה והקליטה
	מר רועי פישר	משרד הכלכלה
עו"ד מאור לזר	משרד האוצר	
נציגי ארגוני מעסיקים	עו"ד מיכל חילי וקסמן	ראש אגף עבודה ומשאבי אנוש, התאחדות התעשיינים
נציגי ארגוני עובדים	עו"ד אביגיל שחם	ראשה משותפת למערך המשפטי, ארגון כוח לעובדים
עו"ד גלי שטיינברג	ראש תחום בכיר מרחבים, הסתדרות העובדים	
נציגי ארגונים חברתיים	הרב מרדכי פלדשטיין	מנכ"ל קרן קמח
	גב' גנט דסה	מנכ"לית עמותת עולים ביחד
	גב' חגית פאר	יו"ר עמותת נעמת, תנועת נשים עובדות ומתנדבות
	מר שחר גרמבק	ארגון LGBTech
	גב' מראם ג'ובראן מרעב	סמנכ"לית, עמותת קו משווה
עו"ד דן יקיר	יועמ"ש האגודה לזכויות האזרח בישראל	
מומחים	השופטת נילי ארד	נשיאת בית הדין הארצי לעבודה (בדימוס) ויו"ר הוועדה
	פרופ' גיא מונדלק	מומחה למשפט ויחסי עבודה, אוניברסיטת ת"א
	פרופ' שרון רבין מרגליות	מומחית לאפליה תעסוקתית, זכויות נשים בעבודה, הגנה על זכויות עובדים והיחס בין כללים משפטיים לתמורות שחלות בשוק העבודה, המרכז הבינתחומי הרצליה
	פרופ' אלכסנדרה קלב	פרופסור חבר וראשת החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה באוניברסיטת תל אביב. מומחית לארגוני עבודה, חוק ותהליכים חברתיים הקשורים באפליה
גב' יפית אלפנדר	מנהלת תחום בכיר בלשכת הסטטיסטיקן הלאומי ואחראית על פיתוח הכלכלה המגדרית והחברתית בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. מומחית בנושאים של שוויון מגדרי, רמת חיים, אי שוויון ושוק העבודה	

\* בהליר מינוי.



## פניות הציבור

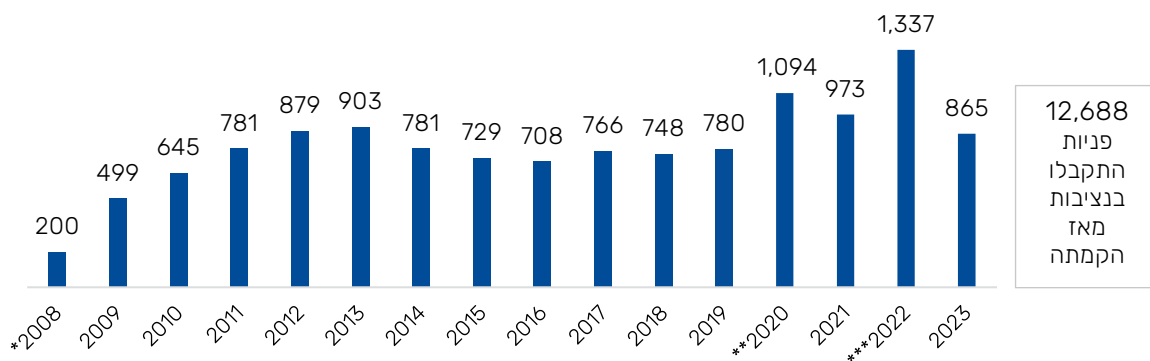
נציבות השוויון מטפלת באופן שוטף בפניות של מועסקים/ות, מעסיקים/ות, פרטים וגופים אחרים, המבקשים לקבל או למסור מידע בנושאים של אפליה ואי־שוויון בתעסוקה. כל פנייה מקבלת בשלב הראשון מענה משפטי או מידע רלוונטי. הפניות מגיעות אל הנציבות בדוא"ל או בטלפון, והן מטופלות בנציבויות האזוריות לפי מיקומן הגאוגרפי או בנציבות הארצית, עקב בקשה לקבלת מידע מחקרי או בסוגיות של מדיניות.

במקרים בהם מתעורר חשש להפרה מצד גורם ממשלתי של הוראה מהוראות הדין עליהן מופקדת הנציבות, תוכל נציבות השוויון (על פי שיקול דעתה) לפתוח בהליך בירור הנושא מול הגורם הממשלתי הרלוונטי. במקרה של מחלוקת, תפעל הנציבות בהתאם למנגנון ההכרעה הפנים־ממשלתי, אך לא תוכל להגיש תביעה נגד הגורם הממשלתי הרלוונטי ככל שהיא בוחרת לפעול בשמה ולא בשמו של אדם.

### א. נתוני 2023

תרשים 1:

מספר הפניות לנציבות השוויון (2008-2023)



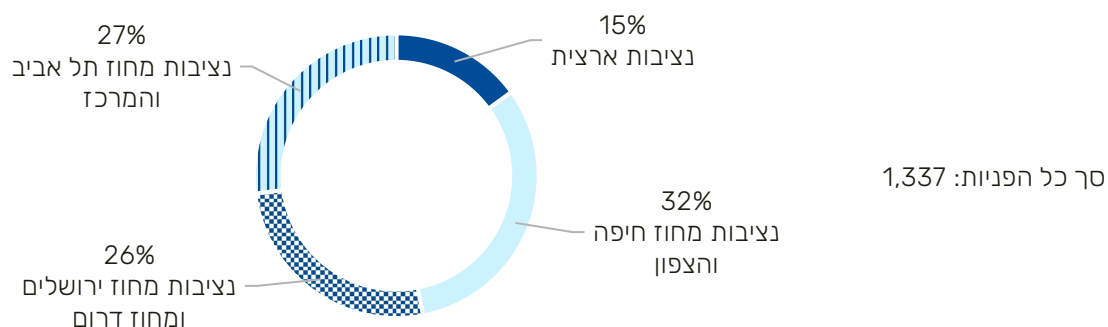
\* הנציבות הוקמה בספטמבר 2008.

\*\* בקטגוריות מסוימות חלו תנודות לא אופייניות במספר הפניות בשנת 2020 בשל משבר הקורונה שפרץ בשנה זו ואשר נמשך בשנת 2021. לפיכך, יש להתייחס בהתאם לנתוני 2020 בהשוואה הרב־שנתית.

\*\*\* את העלייה במספר הפניות בשנת 2022 יש לייחס לפניות אודות תחרות "אות העסקה בשוויון" ולפניות בעניין חובות הדיווח מכוח תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996, אשר חל מיוני 2022. לפיכך, יש להתייחס בהתאם לנתוני 2022 בהשוואה הרב־שנתית.

12,688 פניות התקבלו בנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה מאז הקמתה. בשנת 2023 התקבלו 865 פניות, רובן המוחלט (770, 89%) טופלו ונסגרו, הטיפול ב-95 פניות (11%) עדיין נמשך.

**פניות לנציבות השוויון, לפי נציבות אזורית (מספרים ואחוזים) (2023)**



לוח 1:

**פניות לנציבות השוויון, לפי מין, קבוצת אוכלוסייה, מוצא, רמת דתיות ומגזר תעסוקתי (מספרים ואחוזים) (2023)**

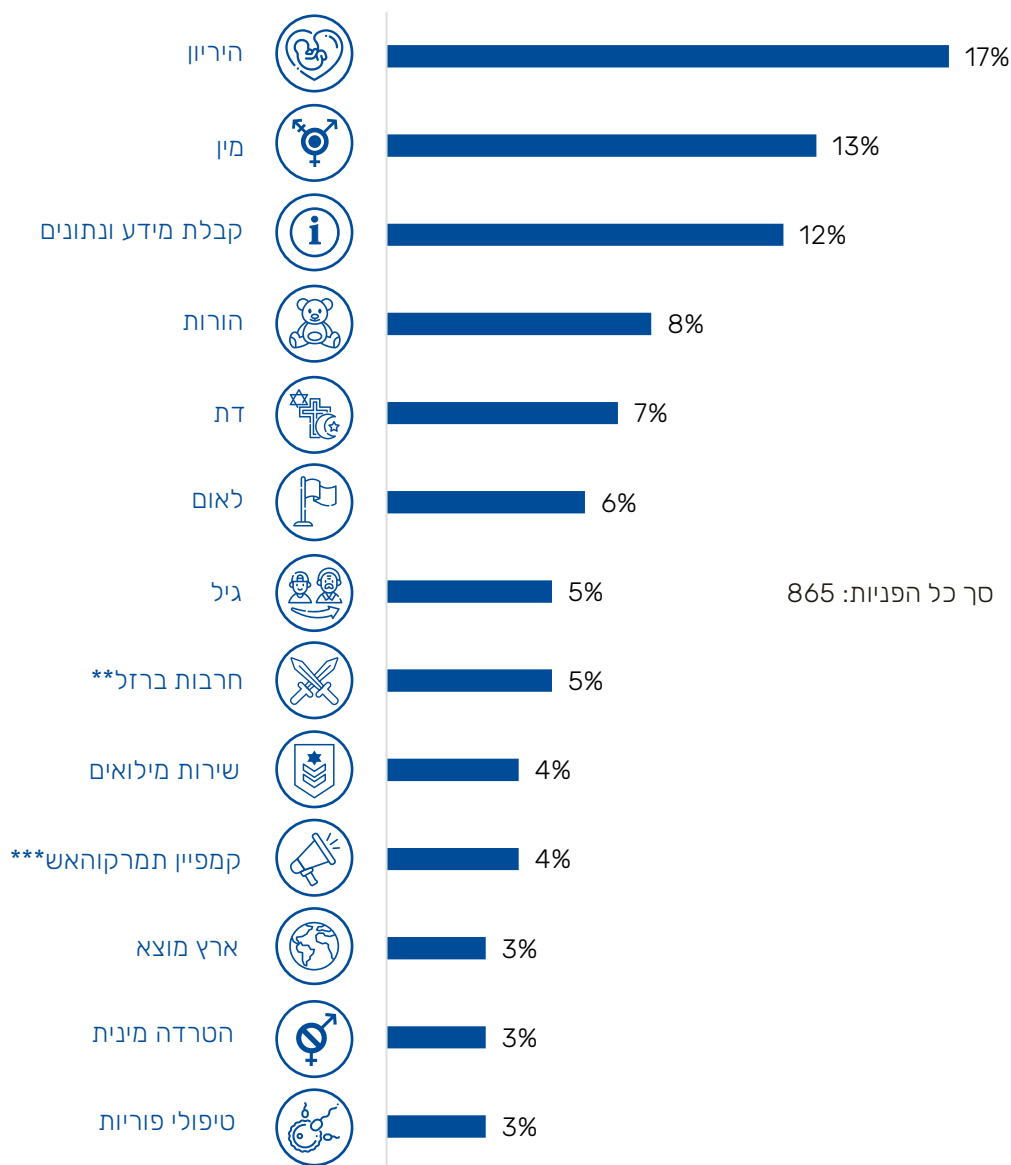
אחוזים	מספרים	קטגוריה	הערות
67%	544	נשים	* מין
33%	262	גברים	
81%	673	יהודים	* קבוצת אוכלוסייה
19%	159	ערבים	
3%	23	יוצאי אתיופיה	** מוצא
2%	17	יוצאי בריה"מ לשעבר	
5%	41	חרד/יה	** רמת דתיות
70%	585	פרטי	* מגזר תעסוקתי
28%	230	ציבורי	
2%	17	שלישי	

\* האחוזים חושבו מתוך סך הפניות בכל קטגוריה (מין / קבוצת אוכלוסייה / מגזר תעסוקתי).

\*\* האחוזים חושבו מכלל הפונים לנציבות.

שני שלישים (543) מהפניות לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה בשנת 2023 - היו פניות של נשים. 81% (673) מהפניות היו של יהודים ו-19% (159) מהפניות היו של ערבים. 70% (585) מהפניות היו מהמגזר הפרטי, 28% (230) היו מהמגזר הציבורי ו-2% (17) היו מהמגזר השלישי.

**פניות\* לנציבות השוויון, לפי נושא הפנייה העיקרי (אחוזים) (2023)**



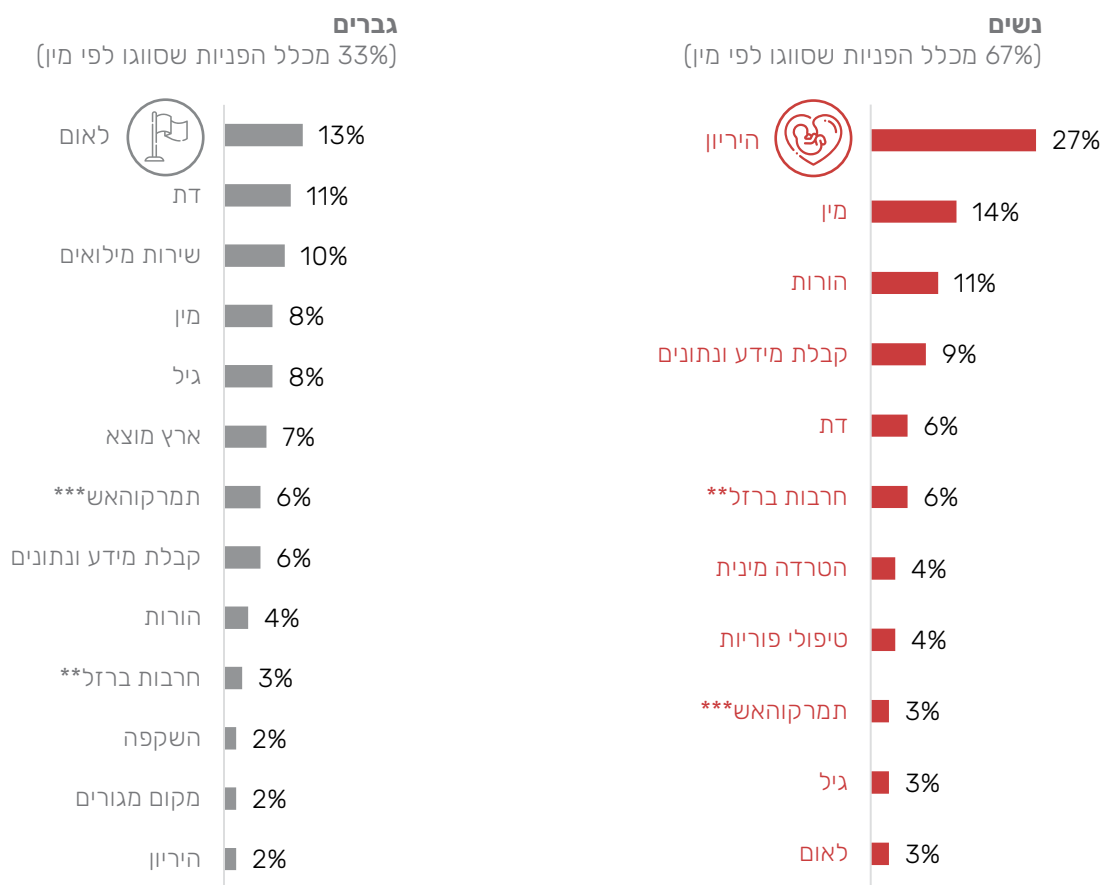
\* פניות נבחרות .

\*\* בעקבות 'מלחמת חרבות ברזל' נדרשה הנציבות למצב המיוחד וטיפלה ב-39 פניות שעניינן אינו אפליה (ושלולא המצב לא היו נכללות במצבת הפניות שהנציבות אמונה לטפל בהן).

\*\*\* בחודש מאי יצאה הנציבות בקמפיין להעלאת המודעות לחקיקת השוויון ולאפליה בשוק העבודה. הקמפיין פנה לציבור העובדות והעובדים וקרא להם לא להבליג ולא להתעלם (בערבית "תמרקוהאש") כשהם חווים אפליה ולפנות לנציבות השוויון לייעוץ וליווי משפטי.

17% (149) מהפניות שהתקבלו בנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה בשנת 2023 היו בנושא אפליה על רקע היריון, 13% (115) מהפניות היו בנושא אפליה על רקע מין ו-12% (103) היו בקשות לקבלת מידע ונתונים.

**פניות\* של נשים וגברים לנציבות השוויון, לפי נושא הפנייה העיקרי (אחוזים בקבוצה המתאימה) (2023)**



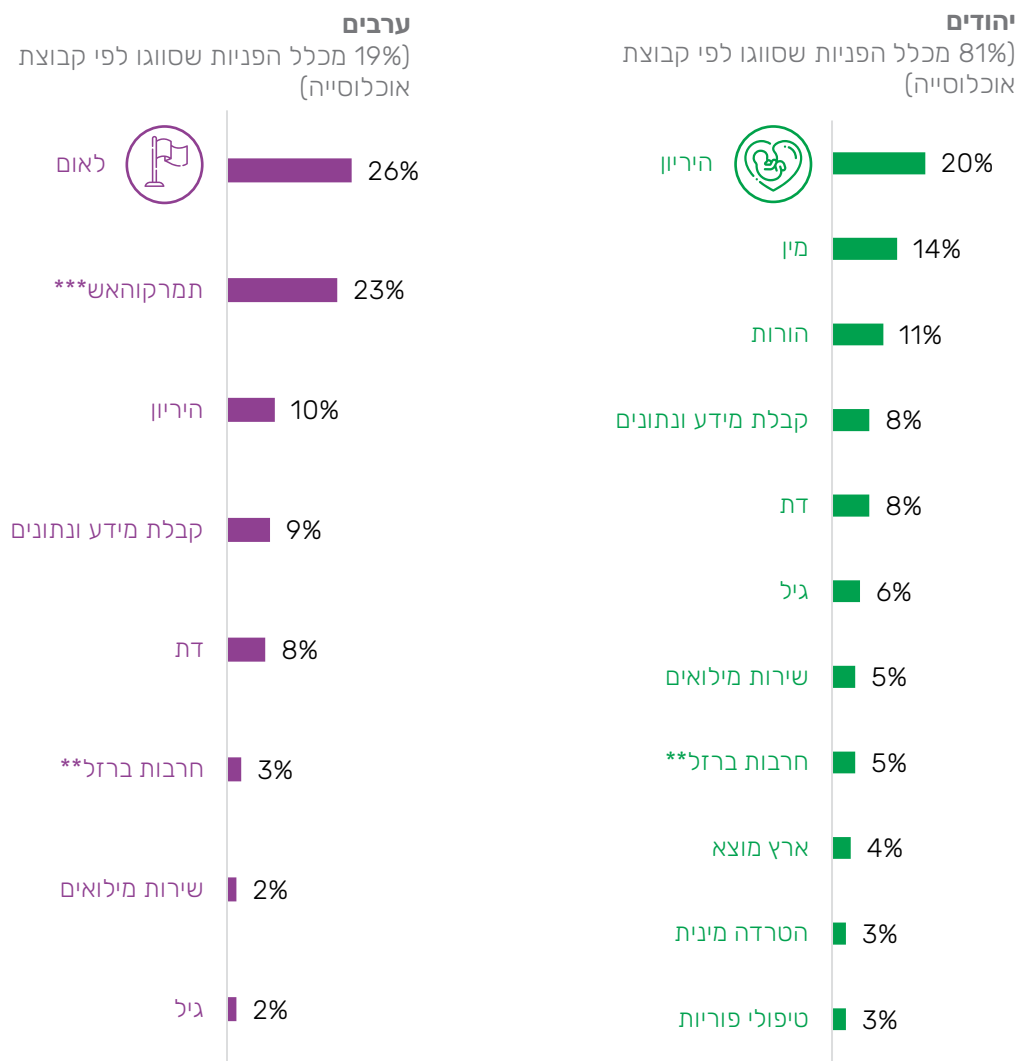
\* פניות נבחרות. לא כולל 59 פניות שבהן מין הפונה לא רלוונטי, כגון פניות ממעסיקים או גופים לקבלת ייעוץ, מידע או בקשת נתונים.  
 \*\* בעקבות 'מלחמת חרבות ברזל' נדרשה הנציבות למצב המיוחד וטיפול ב-39 פניות שעניינן אינו אפליה (ושלולא המצב לא היו נכללות במצבת הפניות שהנציבות אמונה לטפל בהן).

\*\*\* בחודש מאי יצאה הנציבות בקמפיין להעלאת המודעות לחקיקת השוויון ולאפליה בשוק העבודה. הקמפיין פנה לציבור העובדות והעובדים וקרא להם לא להבליג ולא להתעלם (בערבית "תמרקוהאש") כשהם חווים אפליה ולפנות לנציבות השוויון לייעוץ וליווי משפטי.

שני שלישים (544) מהפניות שהתקבלו בנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה בשנת 2023 היו של נשים, 27% (145) מהן היו פניות בנושא אפליה על רקע היריון. 42% מפניות הנשים עסקו באפליה על רקע הרחבת המשפחה או טיפול בה (היריון, הורות וטיפול פוריות), לעומת 6% בלבד מהפניות של הגברים.

בולט הפער בין אחוז הפניות של נשים (מכלל הפניות של הנשים) לאחוז המקביל אצל הגברים בפניות של אפליה על רקע לאום – 3% (14) לעומת 13% (34) בהתאמה, אפליה על רקע הורות – 11% (58) לעומת 4% (11) בהתאמה, אפליה על רקע שירות מילואים – 4% (8) לעומת 11% (27) בהתאמה, אפליה על רקע מין – 14% (76) לעומת 8% (21) בהתאמה ואפליה על רקע ארץ מוצא – 1% (7) לעומת 7% (19) בהתאמה. מספר הפניות בנושא אפליה על רקע דת (30) וגיל (כ-20) היה דומה אצל הנשים והגברים אך הפער בחלקן בכלל הפניות בקבוצה המתאימה היה גדול: 6% אצל הנשים ו-11% אצל הגברים (דת) ו-4% אצל הנשים ו-8% אצל הגברים (גיל).

**פניות\* של יהודים וערבים לנציבות השוויון, לפי נושא הפנייה העיקרי (אחוזים בקבוצה המתאימה) (2023)**



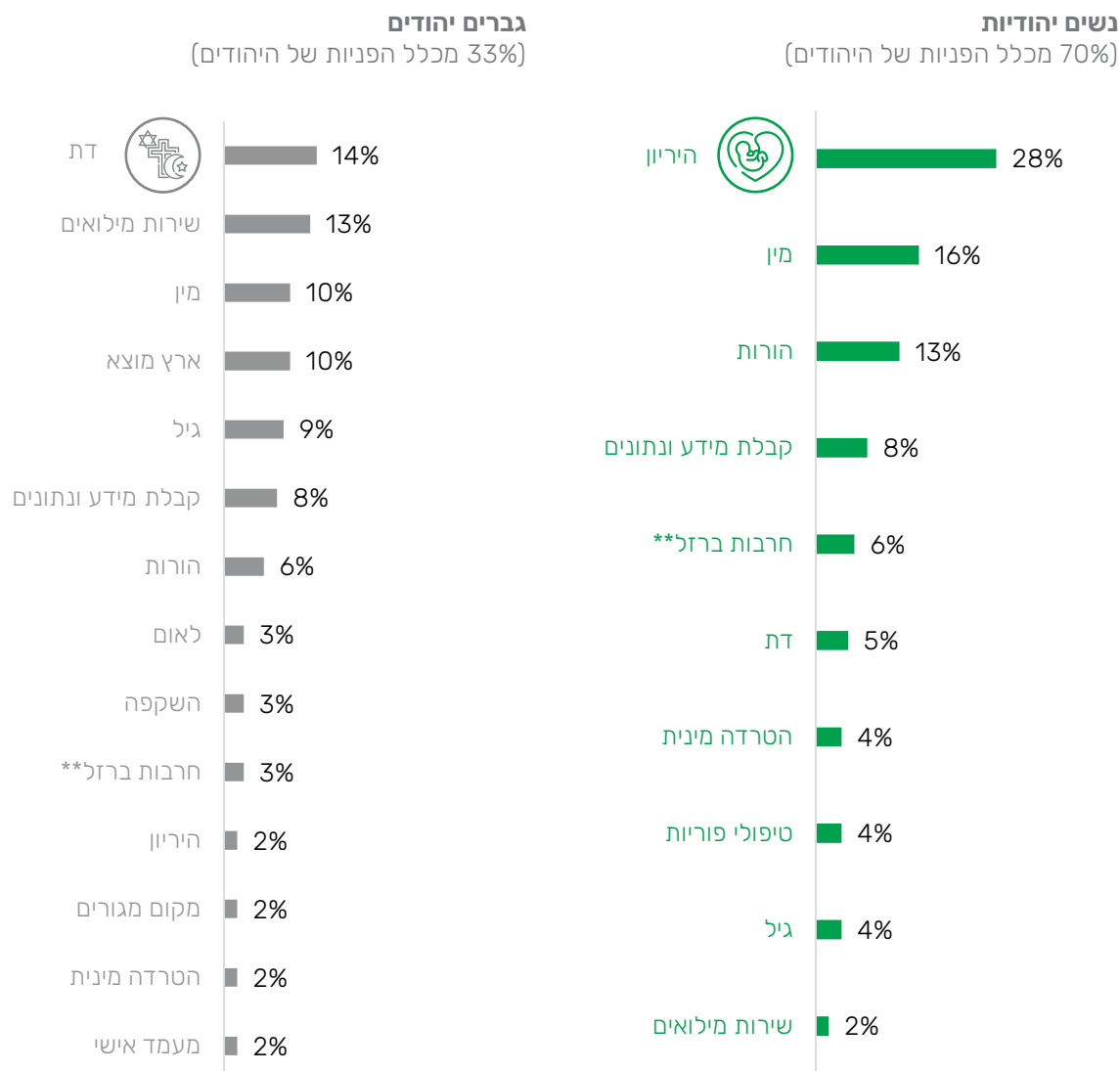
\* פניות נבחרות. לא כולל 33 פניות שבהן שיוך הפונה לפי קבוצת אוכלוסייה לא רלוונטי, כגון פניות ממעסיקים או גופים לקבלת ייעוץ, מידע או בקשת נתונים.

\*\* בעקבות 'מלחמת חרבות ברזל' נדרשה הנציבות למצב המיוחד וטיפול ב-39 פניות שעניינן אינו אפליה (ושלולא המצב לא היו נכללות במצבת הפניות שהנציבות אמונה לטפל בהן).

\*\*\* בחודש מאי יצאה הנציבות בקמפיין להעלאת המודעות לחקיקת השוויון ולאפליה בשוק העבודה. הקמפיין פנה לציבור העובדות והעובדים וקרא להם לא להבליג ולא להתעלם (בערבית "תמרקוהאש") כשהם חווים אפליה ולפנות לנציבות השוויון לייעוץ וליווי משפטי.

19% (153) מהפניות שהתקבלו בנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה בשנת 2023 היו של ערבים. רבע מהן (40 פניות) היו בנושא אפליה על רקע לאום לעומת 1% אצל היהודים (8). כרבע מהפניות (23%, 35) נעשו בעקבות קמפיין "תמרקוהאש" להעלאת המודעות בקרב החברה הערבית לחקיקת השוויון ולאפליה בשוק העבודה. בולט הפער בין אחוז הפניות של ערבים (מכלל הפניות של הערבים) לאחוז המקביל אצל היהודים בנושא אפליה על רקע מין - 1% (2) לעומת 14% (91) בהתאמה, אפליה על רקע הורות - 1% (1) לעומת 11% (68) בהתאמה ואפליה על רקע היריון - 11% (16) לעומת 20% (128) בהתאמה.

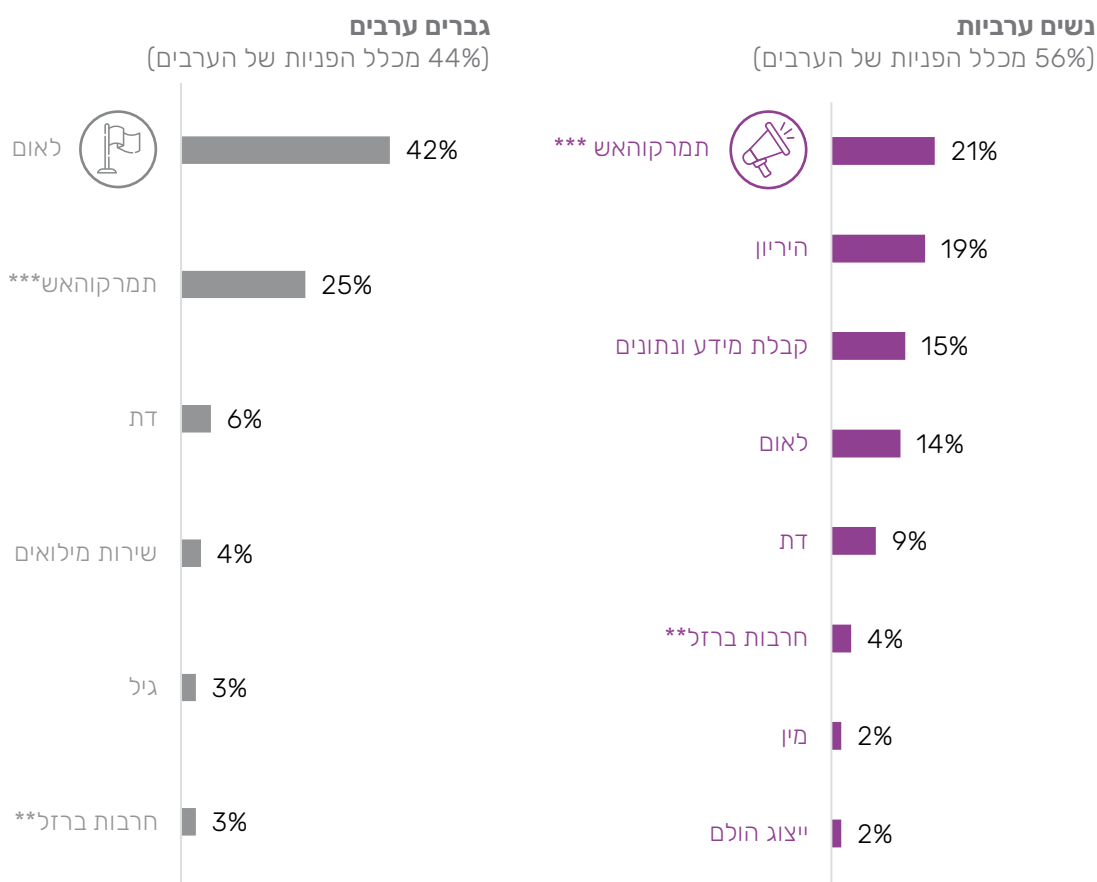
**פניות\* של יהודים לנציבות השוויון, לפי מין ונושא הפנייה העיקרי (אחוזים בקבוצה המתאימה) (2023)**



\* פניות נבחרות. לא כולל 37 פניות שבהן מין הפונה לא רלוונטי, כגון פניות ממעסיקים או גופים לקבלת ייעוץ, מידע או בקשת נתונים.  
 \*\* בעקבות 'מלחמת חרבות ברזל' נדרשה הנציבות למצב המיוחד וטיפול ב-39 פניות שעניינן אינו אפליה (ושלולא המצב לא היו נכללות במצבת הפניות שהנציבות אמונה לטפל בהן).

70% (444) מהפניות של יהודים לנציבות שוויון הזדמנויות היו של נשים, מתוכן בלטו פניות בנושא אפליה על רקע היריון (124, 28%), אפליה על רקע מין (71, 16%) ואפליה על רקע הורות (57, 13%).  
 נושאי הפנייה הבולטים של גברים יהודים (192 מהפניות של היהודים) היו אפליה על רקע דת (26, 14%), אפליה על רקע שירות מילואים (24, 13%), אפליה על רקע מין (20, 10%), אפליה על רקע ארץ מוצא (10, 10%) ואפליה על רקע גיל (18, 9%).

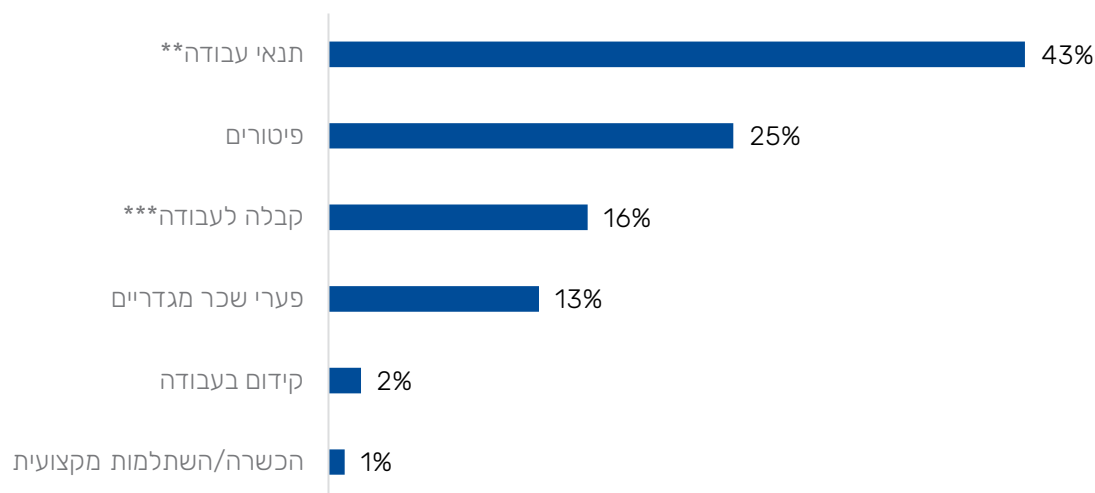
**פניות\* של ערבים לנציבות השוויון, לפי מין ונושא הפנייה העיקרי (אחוזים בקבוצה המתאימה) (2023)**



\* פניות נבחרות. לא כולל פניות שבהן מין הפונה לא רלוונטי, כגון פניות ממעסיקים או גופים לקבלת ייעוץ, מידע או בקשת נתונים.

יותר ממחצית מהפניות של ערבים לנציבות שוויון הזדמנויות היו של נשים (56%, 86). מתוכן בלטו פניות בנושא אפליה על רקע היריון (19%, 16), קבלת מידע ונתונים (15%, 13) ואפליה על רקע לאום (14%, 12). מספר הפניות של גברים ערבים בנושא אפליה על רקע לאום היה פי שניים ויותר ממספר הפניות של הנשים הערביות (28 לעומת 12 בהתאמה) והיוו 42% מכלל הפניות של הגברים הערבים, בפער גדול משאר הפניות שלהם לנציבות שוויון. אחוז הפניות שנעשו בעקבות קמפיין "תמרקוהאש" להעלאת המודעות בקרב החברה הערבית לחקיקת השוויון ולאפליה בשוק העבודה עמד על 21% (18) בקרב הנשים הערביות - במקום הראשון מכלל הפניות שלהן, ורבע (17) בקרב הגברים הערבים - במקום השני מכלל הפניות שלהם ומעיד על הצלחתו בקרב שני המינים.

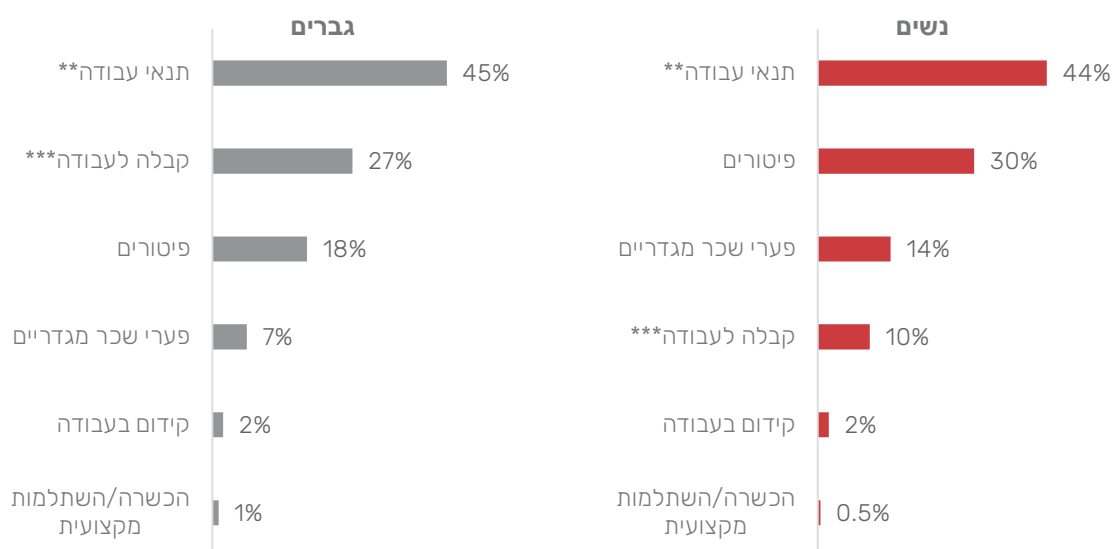
**פניות\* לנציבות השוויון, לפי שלב תעסוקתי (אחוזים) (2023)**



\* לא כולל פניות של עקרון השוויון הכללי שאינן רלוונטיות לשלב התעסוקתי של הפונה. \*\* תנאי עבודה - סביבתיים ובנושא שכר והטבות. \*\*\* קבלה לעבודה - מודעות דרושים ותהליך הקבלה לעבודה.

43% (327) מהפניות שהתקבלו בשנת 2023 היו בנושא אפליה על רקע תנאי עבודה, רבע (189) מהפניות נגעו לאפליה על רקע פיטורים, 16% (118) מהפניות היו בנושא אפליה על רקע קבלה לעבודה, 13% (100) היו בנושא אפליה על רקע פערי שכר מגדריים והשאר נגעו לקידום בעבודה (2%, 13) ולהכשרה או השתלמות מקצועית (1%, 5).

**פניות של נשים וגברים לנציבות השוויון, לפי שלב תעסוקתי (אחוזים בקבוצה המתאימה) (2023)**



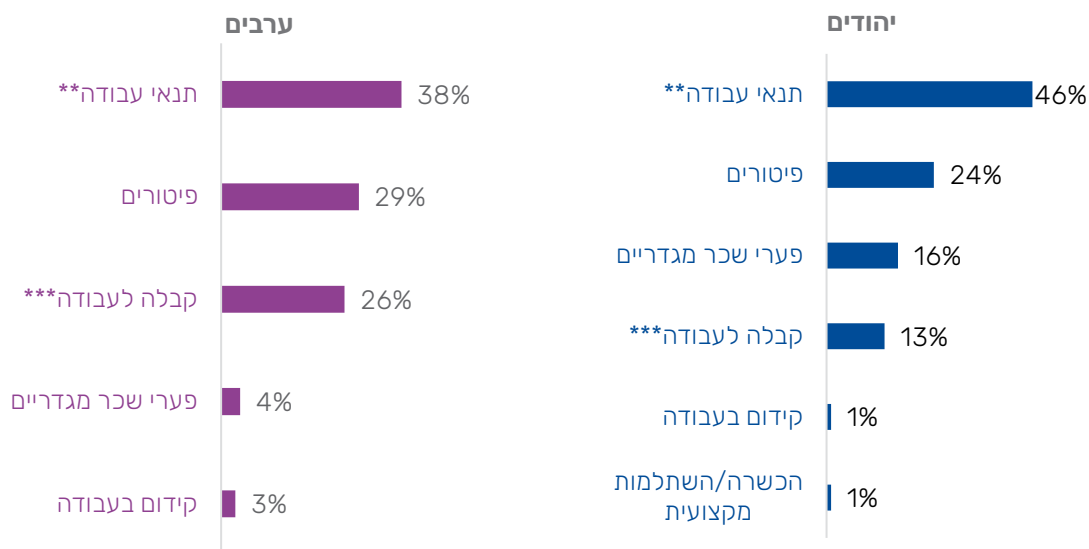
\* לא כולל פניות של עקרון השוויון הכללי שאינן רלוונטיות לשלב התעסוקתי של הפונה. \*\* תנאי עבודה - סביבתיים ובנושא שכר והטבות. \*\*\* קבלה לעבודה - מודעות דרושים ותהליך הקבלה לעבודה.



נושא הפנייה העיקרי של נשים וגברים היה אפליה על רקע תנאי עבודה (45% - 214 פניות אצל הנשים ו-44% - 109 פניות אצל הגברים). בנוסף, נושאי הפניות הבולטים אצל הנשים היו אפליה על רקע פיטורים (30%, 145), פערי שכר מגדריים (14%, 66) וקבלה לעבודה (11%, 51), ואצל הגברים היו פניות בנושא אפליה על רקע קבלה לעבודה (27%, 65), פיטורים (18%, 44) ופערי שכר מגדריים (7%, 16).

תרשים 10:

**פניות של יהודים וערבים לנציבות השוויון, לפי שלב תעסוקתי (אחוזים בקבוצה המתאימה) (2023)**



\* לא כולל פניות של עקרון השוויון הכללי שאינן רלוונטיות לשלב התעסוקתי של הפונה. \*\* תנאי עבודה - סביבתיים ובנושא שכר והטבות. \*\*\* קבלה לעבודה - מודעות דרושים ותהליך הקבלה לעבודה.

נושא הפנייה העיקרי של יהודים וערבים היה אפליה על רקע תנאי עבודה (46% - 273 פניות אצל היהודים ו-38% - 51 פניות אצל הערבים). במקום השני היו פניות בנושא אפליה על רקע פיטורים (24% - 143 פניות אצל היהודים ו-29% - 39 פניות אצל הערבים). רבע מהפניות (26%, 35) של ערבים היו בנושא אפליה על קבלה לעבודה לעומת 13% (77) פניות אצל היהודים. 16% מהפניות של יהודים היו בנושא אפליה על פערי שכר מגדריים (94) לעומת 4% (6) בלבד אצל הערבים.

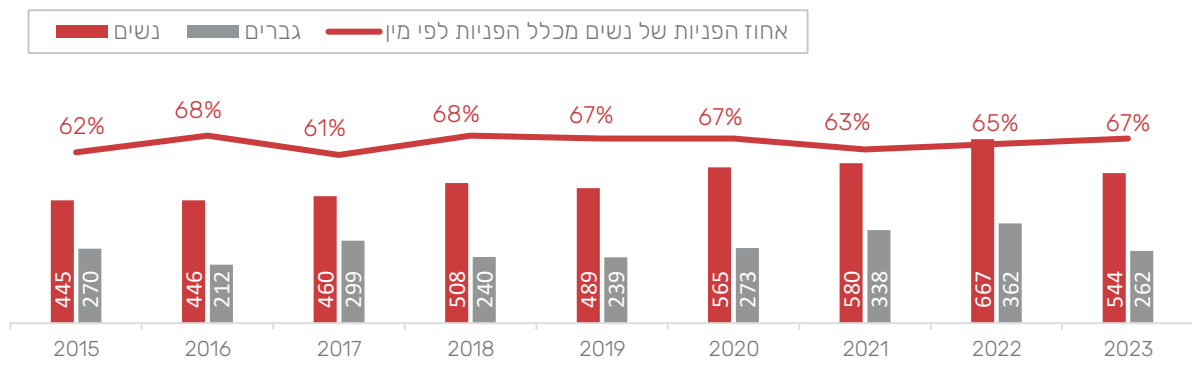
## ב. נתונים בהשוואה רב-שנתית

בתרשימים הבאים מוצגים נתונים לפי פילוחים שונים וקטגוריות נבחרות. בחלק מהמקרים חלו תנודות לא אופייניות במספר הפניות בשנת 2020 בשל משבר הקורונה שפרץ בשנה זו. לפיכך, יש להתייחס בהתאם לנתוני 2020 בהשוואה הרב-שנתית.

### נתונים בהשוואה רב-שנתית לפי פילוחים נבחרים

תרשים 1:

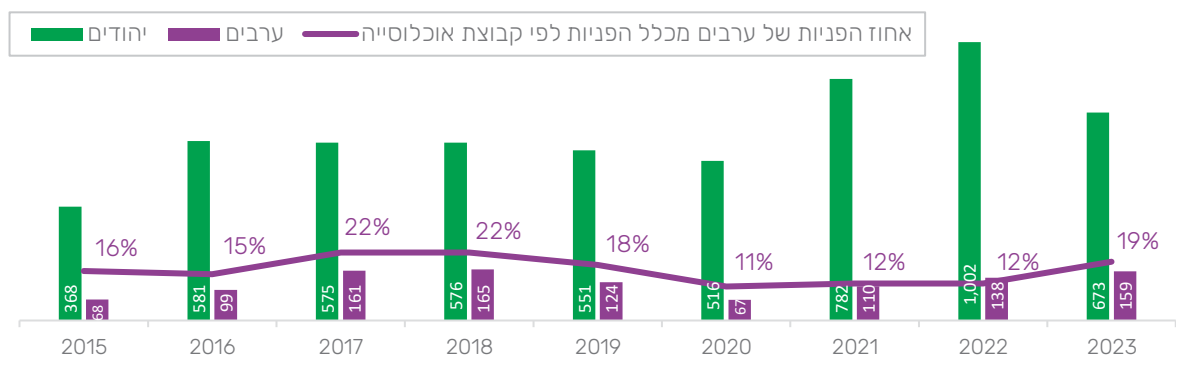
#### מספר הפניות של נשים וגברים לנציבות השוויון, ואחוז הפניות של נשים מכלל הפניות לפי מין (2015-2023)



בכל השנים מספר הפניות של נשים היה גבוה ממספר הפניות של הגברים. אחוז הפניות של נשים בכלל הפניות לפי מין היה בין 61% ל-68%. בשנת 2023 המשיך לעלות אחוז הפניות שלהן מכלל הפניות לפי מין ועמד על 67% (לעומת 65% ב-2022).

תרשים 2:

#### מספר הפניות של יהודים וערבים לנציבות השוויון, ואחוז הפניות של ערבים מכלל הפניות לפי קבוצת אוכלוסייה (2015-2023)

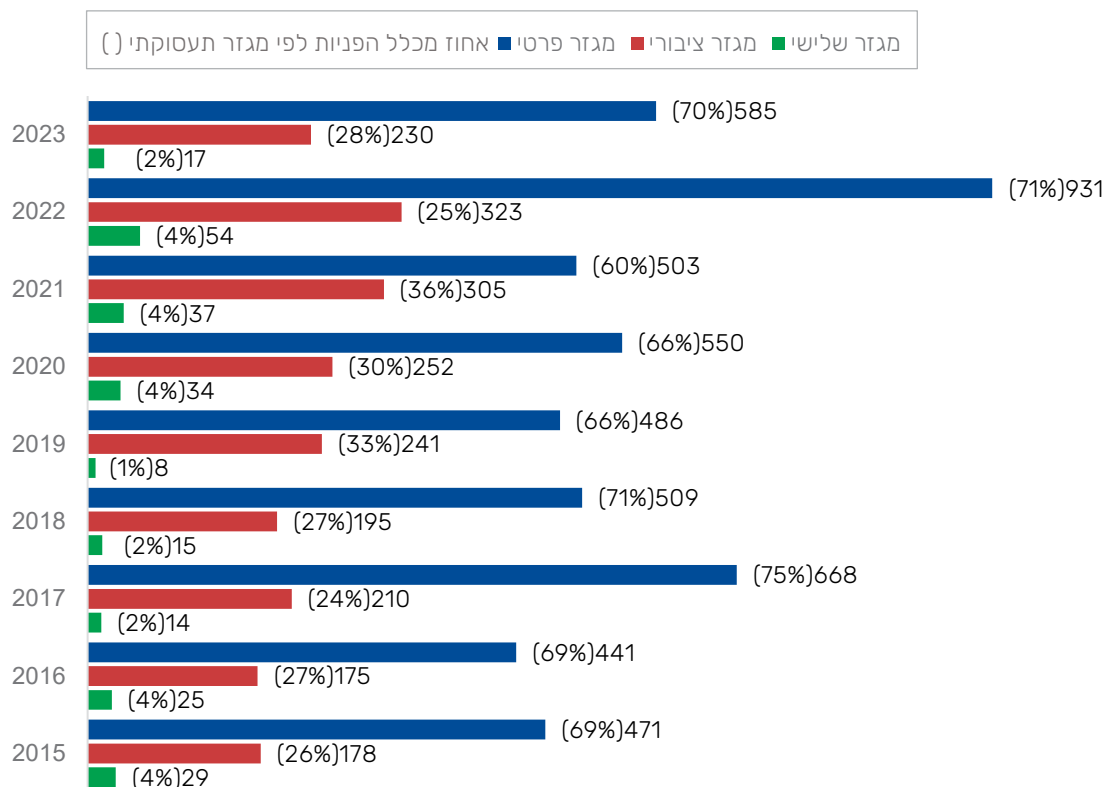


בכל השנים מספר הפניות של ערבים היה נמוך ממספר הפניות של יהודים. אחוז הפניות של ערבים בכלל הפניות לפי קבוצת אוכלוסייה היה בין 11% ל-22%. בשנת 2023 עלה אחוז הפניות של ערבים בכלל הפניות לנציבות, בדומה לאחוז שנצפה לפני פרוץ משבר

הקורונה בשנת 2020. בחודש מאי יצאה הנציבות בקמפיין להעלאת המודעות בחברה הערבית לחקיקת השוויון ולאפליה בשוק העבודה. הקמפיין פנה לציבור העובדות והעובדים וקרא להם לא להבליג ולא להתעלם (בערבית "תמרקוהאש") כשהם חווים אפליה ולפנות לנציבות השוויון לייעוץ וליווי משפטי לקמפיין הייתה חשיפה גדולה מאוד.

תרשים 3:

### מספר הפניות לנציבות השוויון, לפי מגזר תעסוקתי (2015-2022)



הערה: את העלייה של הפניות שהתקבלו מהמגזר הפרטי בשנת 2022 יש לייחס לפניות במסגרת תחרות "אות העסקה בשוויון" ולפניות בנוגע לחובות הדיווח שחלות מכוח תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו - 1996 אשר חל מיוני 2022.

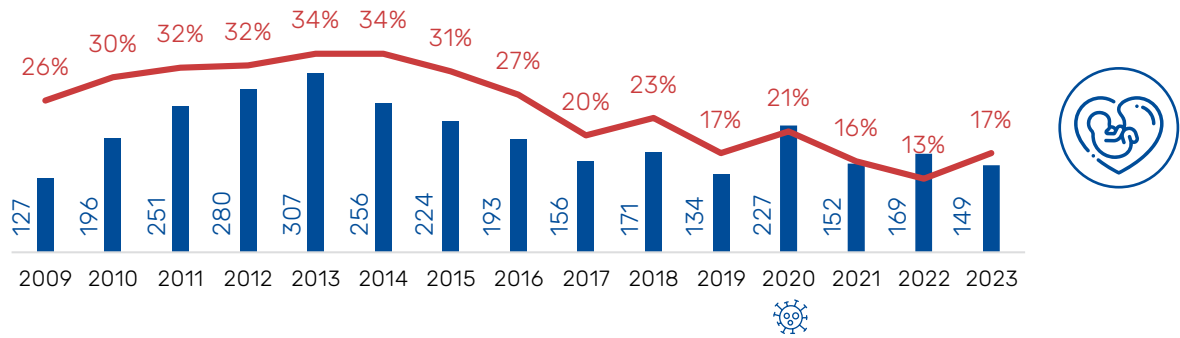
בכל השנים מספר הפניות של עובדים מהמגזר הפרטי היה גבוה ממספר הפניות של עובדים במגזרים הציבורי והשלישי.

בשנת 2023 חזר מספר הפניות מהמגזר הפרטי לממוצע של השנים 2018 ואילך (למעט בשנת 2022, ראו הערה מתחת לתרשים). חלקן של פניות אלה מכלל הפניות לנציבות עמד על 70% בדומה לאחוז שהיה בשנת 2022 - 71% (זאת לעומת 60% בשנת 2021 ו-66% בשנים 2019 - 2020).

## נתונים בהשוואה רב־שנתית בתחומים נבחרים

תרשים 4:

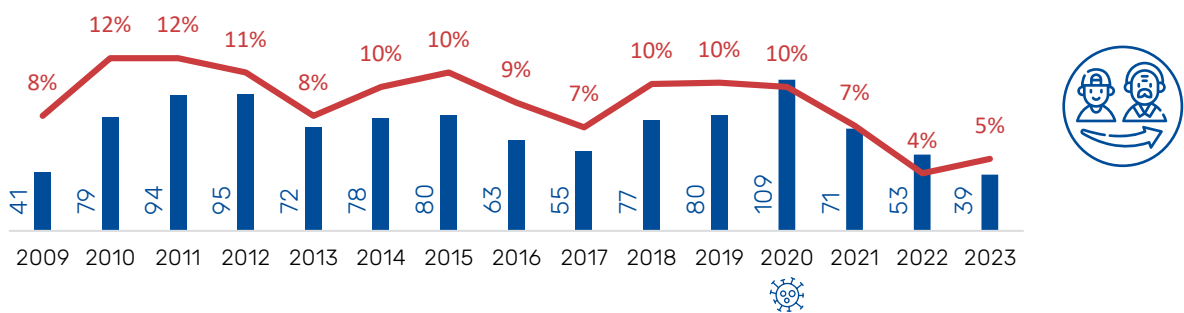
### מספר הפניות בנושא אפליה על רקע היריון וחלקן מכלל הפניות שהתקבלו בנציבות (2009-2023)



בשנת 2023 עלה משמעותית חלקן של הפניות בנושא אפליה על רקע היריון בכלל הפניות שהתקבלו בנציבות, זאת למרות שמספרן ירד לעומת שנת 2022.

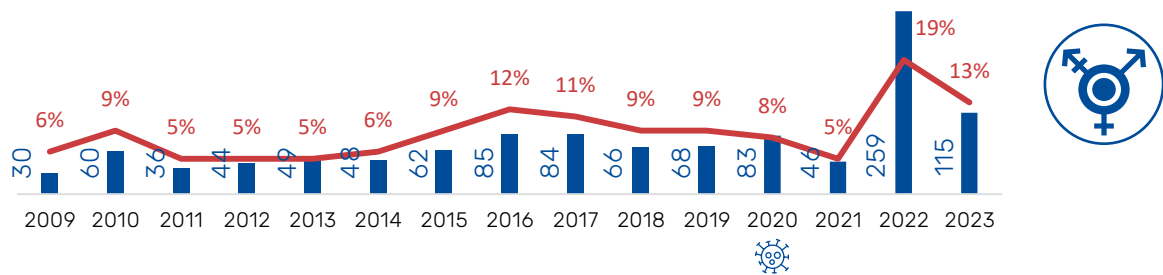
תרשים 5:

### מספר הפניות בנושא אפליה על רקע גיל וחלקן מכלל הפניות שהתקבלו בנציבות (2009-2023)



ב־2023 המשיך לרדת מספר הפניות לנציבות השוויון בנושא אפליה על רקע גיל וחלקן בכלל הפניות שהתקבלו בנציבות גדל במעט.

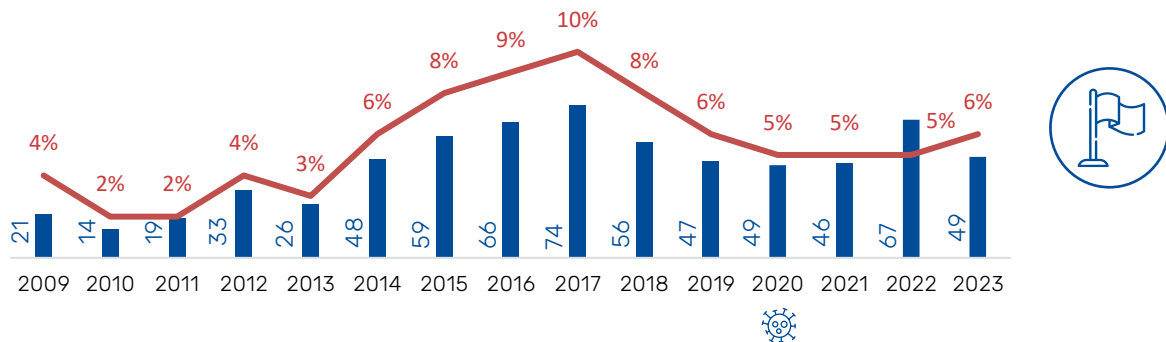
**מספר הפניות בנושא אפליה על רקע מין וחלקן מכלל הפניות שהתקבלו בנציבות (2009-2023)**



הערה: את העלייה במספר הפניות בשנת 2022 יש לייחס לפניות בנוגע לחובות הדיווח שחלות מכוח תיקון מס' 6 לחוק שכת שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996, אשר חל מיוני 2022.

גם בשנת 2023 מספר הפניות בנושא אפליה על רקע מין היה גבוה מאוד וכך גם חלקן מכלל הפניות שהתקבלו בנציבות בהשוואה לפניות שהתקבלו מאז הקמתה.

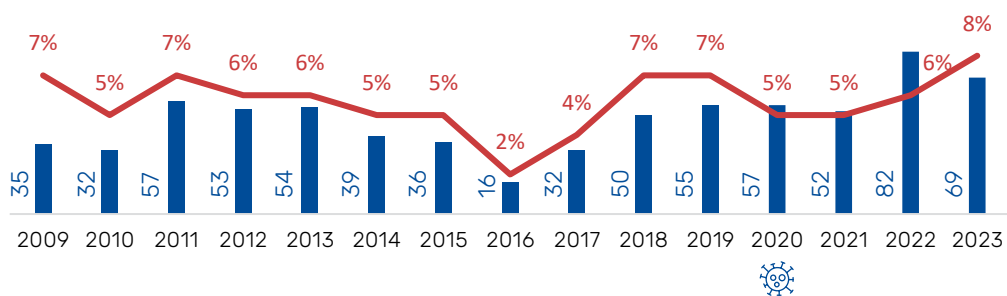
**מספר הפניות לנציבות השוויון בנושא אפליה על רקע לאום וחלקן מכלל הפניות שהתקבלו בנציבות (2009-2023)**



בשנת 2023 ירד מספר הפניות בנושא אפליה על רקע לאום, אך חלקן מכלל הפניות שהתקבלו בנציבות עלה במעט.

תרשים 8:

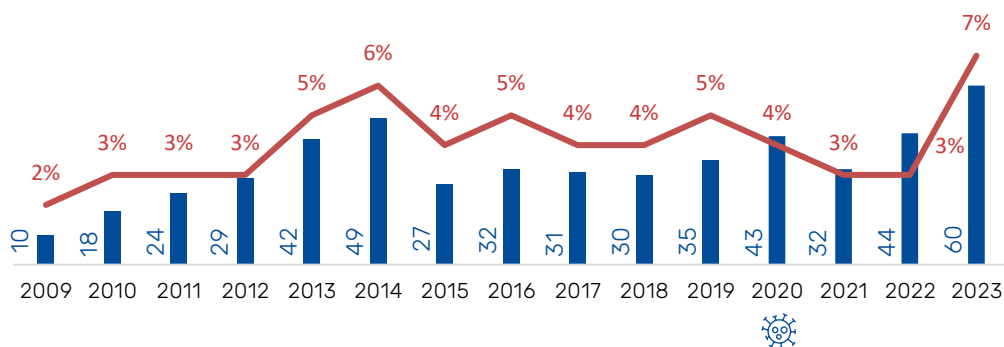
### מספר הפניות לנציבות השוויון בנושא אפליה על רקע הורות וחלקן מכלל הפניות שהתקבלו בנציבות (2023-2009)



אחוז הפניות בנושא אפליה על רקע הורות בכלל הפניות שהתקבלו בנציבות בשנת 2023 היה הגבוה ביותר מאז הקמתה של הנציבות ועמד על 8%. זאת, למרות שמספר הפניות פחת לעומת שנת 2022.

תרשים 9:

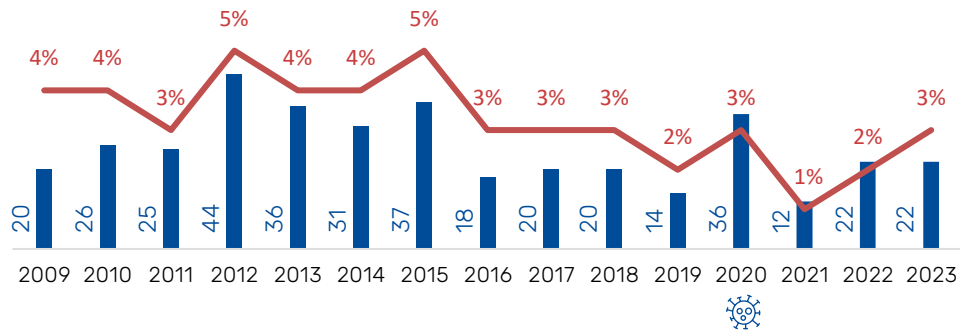
### מספר פניות בנושא אפליה על רקע דת וחלקן מכלל הפניות שהתקבלו בנציבות (2023-2009)



בשנת 2023 מספר הפניות שהתקבלו בנושא אפליה על רקע דת היה הגבוה ביותר מאז הקמתה של הנציבות ועמד על 60. כך גם חלקן של הפניות אשר היוו 7% בכלל הפניות שהתקבלו בנציבות.

תרשים 10:

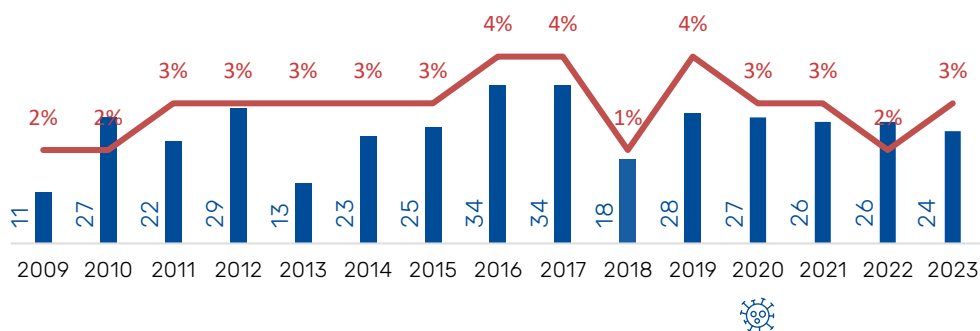
### מספר הפניות בנושא אפליה על רקע טיפולי פוריות וחלקן מכלל הפניות שהתקבלו בנציבות (2009-2023)



בשנת 2023 המשיכה מגמת העלייה בחלקן של הפניות בנושא אפליה על רקע טיפולי פוריות מכלל הפניות שהתקבלו בנציבות.

תרשים 11:

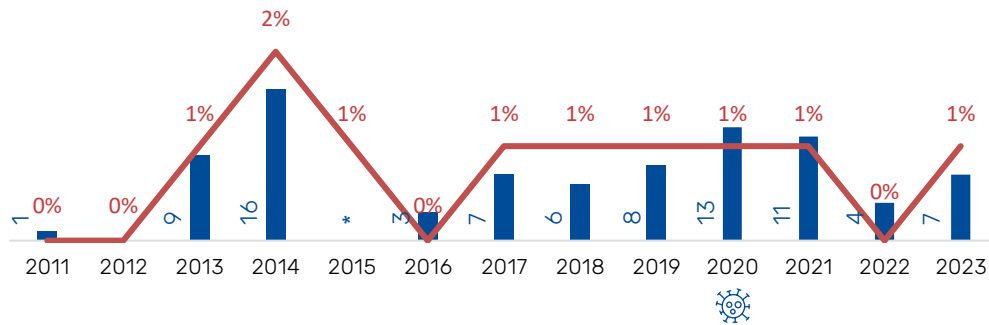
### מספר הפניות בנושא אפליה על רקע הטרדה מינית וחלקן מכלל הפניות שהתקבלו בנציבות (2009-2023)



בשנת 2018 ירד כמעט בחצי מספר הפניות בנושא אפליה על רקע הטרדה מינית, אך ב־2019 הוא שב ועלה ומאז מסתמנת מגמת יציבות.

תרשים 12:

**מספר הפניות בנושא אפליה על רקע מעמד אישי וחלקן מכלל הפניות שהתקבלו בניצבות (2011-2023)**

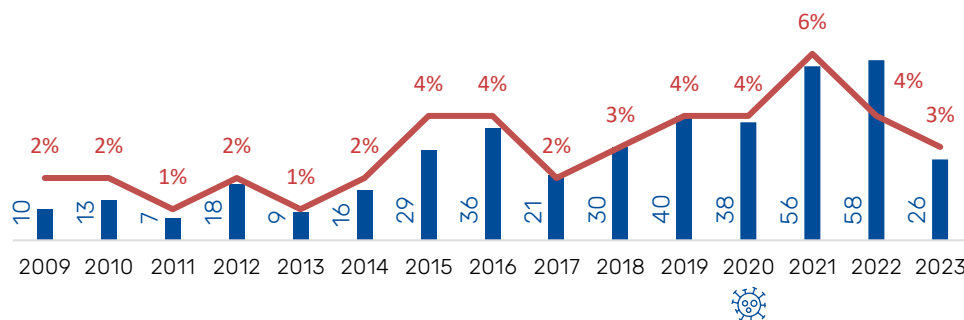


\* נתון חסר.

בשנת 2023 גדל כמעט פי שניים מספר הפניות בנושא אפליה על רקע מעמד אישי לעומת שנת 2022. ומאז מסתמנת מגמת יציבות.

תרשים 13:

**מספר הפניות בנושא אפליה על רקע ארץ מוצא וחלקן מכלל הפניות שהתקבלו בניצבות (2009-2023)**

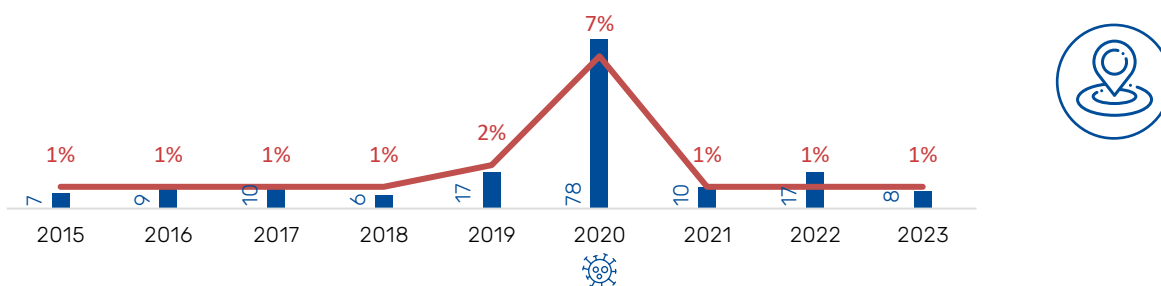


בשנת 2023 פחת בחצי מספר הפניות בנושא אפליה על רקע ארץ מוצא לעומת השנים 2022 ו-2021.



תרשים 14:

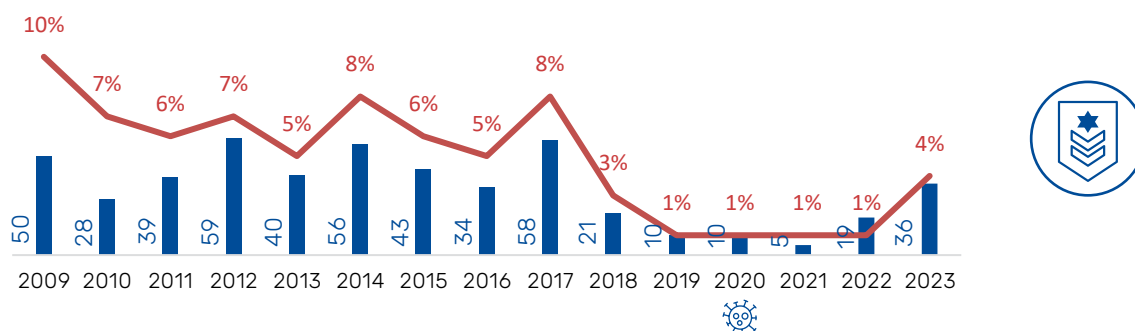
### מספר הפניות בנושא אפליה על רקע מקום מגורים וחלקן מכלל הפניות שהתקבלו בנציבות (2023-2015)



בשנת 2023 פחת בחצי מספר הפניות בנושא אפליה על רקע מקום מגורים לעומת שנת 2022.

תרשים 15:

### מספר הפניות בנושא אפליה על רקע שירות מילואים וחלקן מכלל הפניות שהתקבלו בנציבות (2023-2009)



בשנת 2023 המשיכה מגמת העלייה במספר הפניות בנושא אפליה על רקע שירות מילואים וכן עלה אחוז הפניות בנושא זה מכלל הפניות שהתקבלו בנציבות.

## ג. פניות לנציבות השוויון במהלך 'מלחמת חרבות ברזל'

בעקבות מלחמת חרבות ברזל נדרשה הנציבות למצב המיוחד וטיפול ב-39 פניות שעניינן אינו אפליה (ושלולא המצב לא היו נכללות במצבת הפניות שהנציבות אמונה לטפל בהן). הנציבות העניקה ייעוץ משפטי שוטף לעניין זכויות עובדים ועובדות בשעת החירום ופעלה



להעלאת המודעות לזכויות העובדות והעובדים באמצעות הרצאות בנושא וקיום וובינרים בהשתתפות כ-400 מנהלות ומנהלים מארגונים שונים במגזר הפרטי והציבורי, אשר עסקו בניהול צוותים מגוונים בזמן מלחמה תוך מתן כלים שיאפשרו לארגונים להתמודד עם האתגרים השונים בניהול מגוון בעתות חירום.



כמו כן, הנציבות הציעה חבילות התערבות שונות הכוללות ליווי מקצועי עם יועצים/ות ארגוניים, בשיתוף פעולה עם מכון אקורד לפסיכולוגיה חברתית. פעולות אלו כוללות סדנאות, הכשרות וייעוץ אישי למנהלים בארגונים, כל זאת בהתאם לצרכים ולאתגרים הייחודיים של הארגון בתקופה זו. להלן נתוני הפניות:

- כ-80% (31) מהפניות היו של נשים ו-20% מהפניות היו של גברים.
- 87% (34) מהפניות היו של יהודים ו-13% (5) מהפניות היו של ערבים.
- רוב הפניות היו מהמגזר הפרטי (34,87% פניות) ומיעוטן מהמגזר הציבורי (3,8%) והשלישי (1,3%).
- 74% (29) מהפניות היו בנושא תנאי עבודה ו-21% (8 פניות) היו בנושא פיטורים.
- 59% (23) מהפניות השתייכו לנציבות מחוז חיפה והצפון, 26% (10) השתייכו לנציבות מחוז ירושלים והדרום.
- 92% מהפניות נעשו לקבלת ייעוץ משפטי.

## ד. פניות נבחרות

הפניות המתקבלות בנציבות השוויון מעידות לעיתים על בעיה רחבה ורווחת בקרב מעסיקים בכלל המגזרים התעסוקתיים (הפרטי, הציבורי והמגזר השלישי).



פניות רבות מטופלות בהצלחה בעקבות הייעוץ המשפטי שניתן לפונה והליך הבירור מול המעסיק ולא נדרשים הליכים משפטיים כדי לתקן את המצב. הליך

הבירור עם המעסיק פותר את הבעיה לא רק לפונה עצמו אלא מסייע לעוד אנשים שלא ייפגעו כמוהו ותורם להעלאת המודעות של המותר והאסור אצל המעסיק.

להלן דוגמאות שהגיעו לנציבות והסתיימו בהצלחה לאחר הליכי בירור:

• **תיאור הפנייה:** בנציבות האזורית במחוז חיפה והצפון וכן בנציבות האזורית מחוז ירושלים והדרום התקבלו פניות של דורשי עבודה בנוגע לטפסים מקוונים להגשת מועמדות למכרזים של הרשויות המקומיות, אשר במסגרתם נדרשו המועמדים למלא בשדות החובה פרטים אישיים (כגון מצב משפחתי, מספר ילדים, תאריך לידה, ארץ לידה, ארץ המוצא, דת).

**אופן הטיפול:** נערכו הליכי בירור מול הרשויות במחוזות השונים בדרישה לתיקון הטפסים המקוונים להגשת מועמדות למכרזים.

**תוצאה:** טפסי השאלון תוקנו באופן התואם תפיסה וחשיבה שוויונית ומגוונת והוסרו הדרישות לפרטים העלולים להביא לכדי אפליה.

• **תיאור הפנייה:** בנציבות תל אביב והמרכז התקבלה פניה של עובדת ערביה אשר התנכלו אליה עמיתיה לעבודה ואף נתלו כרזות קריקטורה עם תמונתה וקריאות לפגיעה בה וזאת לאחר תחילת המלחמה וכן המעסיק לא פעל למנוע את ההתנכלות והיחס נגדה. **אופן הטיפול:** נציבות תל אביב ליוותה את הפונה והכינה אותה לפגישה עם ההנהלה.

**תוצאה:** כאשר הפונה ציינה כי הנציבות מלווה אותה ועתידה לפנות אליהם, המעסיק פעל מיידית להורדת הכרזות ולהפסקת היחס המפלה כלפיה.

• **תיאור הפנייה:** בנציבות חיפה והצפון התקבלה פנייה של אזרח ערבי ישראלי שמתנדב במשטרת ישראל כ-25 שנים והנושא ברישיון לנשיאת כלי נשק ארגוני מטעם האגף לרישוי כלי ירייה שבמשרד לביטחון הפנים, ומחזיק בתעודת מאבטח לגופים ציבוריים מטעם משטרת ישראל. בפנייתו ציין כי הוא לא התקבל לתפקיד מאבטח בבית חולים באחת מחברות האבטחה שזכתה במכרז של משרד הבריאות מהטעם שאינו עומד בתנאי הסף של שירות צבאי.

**אופן הטיפול:** נציבות חיפה והצפון פנתה לבירור הטענות מול חברת האבטחה, משרד הבריאות וחטיבת רישוי ואבטחה במשטרת ישראל.

**תוצאה:** לאחר פנייתיה של הנציבות שוגרה הבהרה מטעם משרד הבריאות למנהלי בתי החולים הממשלתיים, מנבט"ים וחברות האבטחה הנותנות שירותים במסגרת המכרזים של משרד הבריאות. בהתאם להבהרה תנאי הסף לגיוס ושירות מאבטחים הינם בהתאם לנהלי משטרת ישראל הכוללים חלופות לשירות צבאי.

• **תיאור הפנייה:** בנציבות חיפה והצפון התקבלה פנייה של מורה בן 64 שהליון כנגד תוכן המענה האוטומטית שקיבל ממשרד החינוך בנוגע לבקשתו לעבור מתכנית "אופק" לתכנית "עוז לתמורה". במסגרת אותו מענה אוטומטי נדחתה בקשת המורה על רקע גילו.

**אופן הטיפול:** נציבות חיפה פנתה בבקשה לשיתוף פעולה ובירור עם מחלקת הייעוץ המשפטי של משרד החינוך.

**תוצאה:** בקשת המורה למעבר לתכנית "עוז לתמורה" אושרה.

• **תיאור הפנייה:** בנציבות האזורית מחוז ירושלים והדרום התקבלה פנייה של עובדת שטענה לאפליה

בתנאי העבודה מחמת מין. לטענת העובדת המעסיק הכיר לה לצורך ותק בעבודה בתקופת השירות הצבאי בלבד (שנה ותשעה חודשים) למרות שהיא עשתה גם שירות לאומי במשך שנה.

**אופן הטיפול:** הנציבות האזורית מחוז ירושלים והדרום קיימה הליך בירור מול המעסיק.

**תוצאה:** בעקבות הליך הבירור, המעסיק החליט להכיר לעובדת בשתי תקופות השירות במצטבר לצורך ותק בשכר ולשלם לה רטרואקטיבית את ההפרשים.

• **תיאור הפנייה:** בנציבות האזורית מחוז ירושלים והדרום התקבלה פנייה של עובדת שטענה כי מעסיקה אינה מאשר לה לממש את זכותה לשעת הורות (שעת הנקה) בטענה כי אינה מועסקת במשרה מלאה, בהתאם לחוק עבודת נשים, תש"ד-1954.

**אופן הטיפול:** הנציבות האזורית מחוז ירושלים והדרום פתחה בהליך בירור מול המעסיק.

**תוצאה:** בעקבות הליך הבירור במסגרתו הובהר למעסיק על חובותיו על פי חוק עבודת נשים, תש"ד-1954, המעסיק החליט לאפשר לעובדת לממש את זכותה לשעת הורות בהתאם להוראות החוק.

• **תיאור הפנייה:** בנציבות חיפה והצפון התקבלה פנייה של טכנאי מחשבים אשר נשאל לגילו במסגרת ראיון עבודה שעבר באחת החברות. המרואיין סירב לענות לשאלה ובשל כך לתחושתו הושפע באופן שלילי תפקודו במבדק הטכני והוא לא התקבל לתפקיד.

**אופן הטיפול:** נציבות חיפה ערכה בירור עובדתי מול הפונה וכן פנתה לחברה המראיינת בכדי לברר את הטענות לאשורן.

**תוצאה:** במסגרת דין ודברים שניהלה הנציבות עם החברה סוכם שתינתן לאותו מועמד הזדמנות נוספת לעבור את המבדק הטכני בהעדר לחץ.

## פעילות משפטית

### התדיינויות משפטיות

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, מקנה לנציבות השוויון סמכות לבצע אכיפה אזרחית של חקיקת השוויון בעבודה. סמכות זו היא נדבך מרכזי בעבודתה של הנציבות. הפעילות המשפטית של הנציבות כוללת, בין היתר, מתן ייעוץ משפטי לעובדים/ות, למעסיקים/ות ולציבור הרחב בתחומי פעילותה של הנציבות; כתיבת חוות דעת משפטיות וגיבוש עמדות בסוגיות עקרוניות הנוגעות לתחומי פעילותה של הנציבות; טיפול בפניות ציבור ובתלונות המוגשות לנציבות; הוצאת צווים למעסיקים/ות המורים להם למסור נתונים על מילוי חובה מחובתיהם על פי חקיקת השוויון בעבודה; נקיטת הליכים משפטיים (במישור הדין האזרחי) – בין אם בשם מתלונן/ת ובין אם בשם הנציבות – לשם אכיפת הזכות מושא התלונה; הגשת בקשות לערכאות השיפוטיות המוסמכות למתן צווים למעסיקים/ות, שיורו להם/ן לנקוט פעולות כלליות הנוגעות לכלל עובדיהם/ן או לדורשי עבודה או לקבוצה מתוך אלה. זאת, לשם מילוי חובה מחובתיהם/ן על פי הוראה לפי חקיקת השוויון בעבודה או לשם מניעת הפרה של הוראה כאמור; התערבות, ברשות בית המשפט או בית הדין המוסמך, בהליכים משפטיים המתבררים לפניו.

במהלך שנת 2023 נציבות השוויון טיפלה ב-865 פניות. כל פנייה מקבלת מענה משפטי ראשוני. בבוא נציבות השוויון להחליט אם לנהל הליך משפטי, או להתערב בהליך משפטי תלוי ועומד הנמצא בתחום סמכותה, הנציבות בוחנת, בין יתר השיקולים בעניין זה, אם מדובר בתיק העומד ביעדיה ותואם את סדרי העדיפויות שנקבעו בתוכנית העבודה של הנציבות; הנציבות מונחית לתת עדיפות לתיקים בעלי חשיבות אסטרטגית לנציבות ולמטרותיה ולתיקים שיתרמו לחיזוק ולהרחבת הזכויות הנובעות מחקיקת השוויון. באופן שיהיה בו לתרום לאינטרס הציבור; בכלל זה ניתן משקל לערך התקדימי ולהשלכות הרחוב של השאלות המשפטיות שבמחלוקת, זאת בצד שיקולים נדרשים נוספים.

כאשר הנציבות פועלת בשמה, נתונה לה סמכות לנקוט הליכים אזרחיים ומנהליים נגד גורמים פרטיים ונגד גופים שאינם ממשלתיים המשתייכים למגזר הציבורי הרחב (רשויות מקומיות, חברות ממשלתיות ותאגידים ציבוריים), וכן סמכויות להשמיע את דברה בדרך שיורה בית המשפט. במקרים אלה, בין אם מדובר בהגשת תביעה יזומה בשמה, בהצטרפות להליך, או בהגשת עמדה בהליך תלוי ועומד, פועלת הנציבות כבא כוחו של היועץ המשפטי לממשלה, בהתאם ובכפוף להנחיותיו.

בשנת 2023 הייתה נציבות השוויון מעורבת במספר הליכים משפטיים, וחלקם עדיין מתנהלים. כמו כן, הוגשה תביעה אחת לבית הדין על ידי הנציבות בשם פונה. בשני הליכים משפטיים התייצבה הנציבות במעמד "ידיד בית המשפט" (Amicus Curiae) כאשר באחד מהם הוגשה עמדה לבית הדין. כמו כן, השתתפה הנציבות ב-6 הליכים משפטיים נוספים שבהם יוצגה המדינה על ידי הפרקליטות.

להלן פירוט התיקים העיקריים בשנה זו, לפי תחומי עניינם:

### אפליה מחמת מוצא

**ע"ש 55603-06-22 ה.נ' תומר חברה ממשלתית בע"מ**

**תיאור ההליך:** התובע הגיש מועמדתו לעבוד בנתבעת לאחר שבדק שהוא עומד בדרישות המשרה כפי שפורטו והתפרסמו על ידה. נציגת הנתבעת יצרה עמו קשר לצורך בחינת מועמדותו, כאשר עיקר השיחה עסקה במוצאו של התובע, עלייתו ארצה מאתיופיה ומבטאו. לאחר שלא יצרו עמו קשר פנה התובע לנתבעת והבין שאין בכוונת הנתבעת לזמנו לראיון פרונטלי ושהליך הגיוס הסתיים עבורו.

**אופן הטיפול:** נציבות מחוז ירושלים והדרום פתחה בהליך בירור ארוך, במסגרתו הנתבעת ניסתה להצדיק את מעשיה ואת פסילתו של התובע. מהתשובות שהתקבלו עלתה תמונה לפיה החברה לא נהגה בשקיפות מול מועמדים, שינתה מגרסתה על דבר השתלשלות העניינים, ונחשפה בבירור כמי שעושה איפה ואיפה בין מועמדים להעסקה אצלה

## סע"ש - 86335-20-12 ע. פ. נ' לאופר תעופה

**תיאור ההליך:** עניינו של ההליך בתביעה שהוגשה על ידי התובעת עובדת חברה המספקת שירותי קרקע לחברות תעופה בישראל, שפוטרה מעבודתה על רקע משבר הקורונה כחלק מהליכי התייעלות של החברה. התובעת טוענת כי פיטוריה מהווים אפליה אסורה על רקע גילה ומינה לאחר שעבדה שנים רבות בנתבעת. **אופן הטיפול:** הנציבות האזורית במחוז חיפה והצפון הצטרפה כידידת בית המשפט להליך והגישה את עמדתה בתיק.

**סטטוס הטיפול:** ממתין להכרעה שיפוטית.

## אפליה מחמת מין ופערי שכר מגדריים

### עת"מ 15361-11-20 ר.ס. נ' משטרת ישראל

**תיאור ההליך:** קצינה ותיקה ומוערכת במשטרת ישראל הופלתה בקידום בעבודה ובקבלת דרגה על רקע מינה. אפלייתה באה לידי ביטוי בעיקר במסגרת ריאיון שנערך לה על ידי מי שכהן בזמנו מפכ"ל משטרת ישראל, רב ניצב בדימוס רוני אלשיך. בריאיון זה נאמר לה במפורש כי לא מינה אותה לתפקיד ראש מדור מהימנות ביחידה לביטחון מידע במשטרת ישראל, תפקיד שדרגת התקן שלו היא סגן ניצב, משום שראה לנכון למנות גבר ולא אישה. במילותיו: **"אני רציתי לשים שם גבר. חשבתי שזה נכון לשים שם גבר"**.

**אופן הטיפול:** נציבות מחוז ירושלים והדרום הגישה, בראשית חודש נובמבר 2020, עתירה לבית המשפט המחוזי בירושלים בשבתו כבית משפט לעניינים מנהליים בשמה של קצינת המשטרה.

במסגרת העתירה שהוגשה, הנציבות טענה, בין היתר, כי המשיבה, ככל רשות ציבורית, פועלת כנאמן של הציבור והיא מחויבת להפעיל את שיקול דעתה וסמכויותיה בתום לב, בהגינות, בסבירות ובמידתיות, מבלי לשיקול שיקולים זרים ובלתי ענייניים, וחובתה היא להתנהל בשוויון וללא אפליה.

יתרה מזאת, הודגש כי גם אם בנוסף לשיקול המגדרי הפסול, נשקל שיקול ענייני (צורך ברענון שורות ביחידה), ההחלטה כולה מוכתמת כפסולה על פי "מודל ההכתמה" שאומץ בפסיקה.

במסגרת העתירה הנציבות אף הדגישה את ההשלכות הקשות והחמורות של אפלייתן של נשים

ומפלה מועמד ראוי לעבודה מחמת מוצאו. בסוף חודש יוני 2022 נציבות מחוז ירושלים והדרום הגישה תביעה לבית הדין האזורי לעבודה בשמו של התובע.

במסגרת כתב התביעה נטען, בין היתר, כי הקושי בהוכחת אפליה הינו ביתר שאת שעה שעסקינן באפליה בקבלה לעבודה אז פערי הכוחות האינהרנטיים בין עובד ומעסיק מתעצמים, ולמעסיק קל יותר לתת הסבר בדיעבד להחלטתו.

**סטטוס הטיפול:** התקיים דיון קדם ביוני 2023. קבוע דיון הוכחות לשלהי מרץ 2024.

## אפליה מחמת גיל

### סע"ש 65908-05-20 ד.ר. נ' אחוזת פולג

**תיאור ההליך:** התובעת, ילידת 1959, עבדה כשמונה שנים באחוזת פולג בתור אשת מכירות. בשנת 2018 התחלפה ההנהלה, וכשנה אחר כך פוטרה התובעת מעבודתה, בהיותה בת 60. התובעת טוענת כי פוטרה בשל גילה, כאשר לטענתה לא הייתה כל הצדקה עניינית לפיטוריה. בין היתר, התובעת טוענת כי בשיחת השימוע ובפיטורים ההנהלה סברה כי לא תצליח לעמוד בשינויים העתידיים המתוכננים ובדרישות שיבואו בעקבותיהם מצוות העובדים. לטענתה, עולה מכך כי גובשה דעה מוקדמת בנוגע ליכולתה וההחלטה לפטרה התבססה על דעה זו או לכל הפחות הוכתמה על ידה.

**אופן הטיפול:** בחודש מאי 2022 הצטרפה נציבות מחוז תל אביב והמרכז להליך במעמד "ידיד בית המשפט" (Amicus Curiae), והגישה חוות דעת עקרונית שהתמקדה בסטראוטיפים והתיוג השלילי של האוכלוסייה המבוגרת, אשר עלולים לגרום להתגבשותה של התנהלות מפלה ועל כן יש בו להעביר את נטל ההוכחה למעסיק להוכיח שלא הפלה את העובד/ת בשל גילו/ה.

**סטטוס הטיפול:** בית הדין קבע כי הנתבעת לא הרימה את הנטל להוכיח כי התובעת לא הופלתה מחמת גילה ושוכנע כי אלמנט הגיל היה השיקול העיקרי שהוביל להפסקת העסקתה ופסק כי הנתבעת תשלם לתובעת פיצוי שאינו ממוני בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ופגמים בשימוע בסך 70.000 ש"ח וכן הפרשי זכויות סוציאליות.

**אופן הטיפול:** נציבות אזורית חיפה והצפון הגישה בקשה לבית הדין האזורי לעבודה בנצרת להצטרף להליך שמתנהל בעניין התובענה הייצוגית.

**סטטוס הטיפול:** במסגרת ההליך הפנים ממשלתי אושר לנציבות להגיש בקשה לצירופה להליך בבית הדין. התיק קבוע לדיון הוכחות לפברואר 2024 והוגשה בקשת הצטרפות.

### **אפליה בקבלה לעבודה על רקע זהות מגדרית**

**סע"ש 58701-05-23 ט.ש נ' סופר פארם ואח'**

**תיאור ההליך:** עניינה של תביעה זו היא אפליית לרעה של התובע בקבלתו לעבודה מחמת מינו ונטיית המינית. התובע, טרנסג'נדר שעבר התאמה מגדרית, הגיש מועמדות לתפקיד מודד חום בכניסה לחנות סופר פארם בקניון G בכפר סבא, לאחר שבדק שהוא עומד בדרישות המשרה כפי שהתפרסמו. נציג מטעם מי מהנתבעות, שוחח עימו לצורך בחינת מועמדותו, ותוך שהוא מנהל עימו שיחה על המשרה, מרכזה של השיחה הפך להיות השינוי המגדרי שעבר התובע ואף הוסבר לו כי שינוי זה הוא גם הסיבה היחידה בגינה נפסלת מועמדותו לתפקיד הנדון.

**אופן הטיפול:** הנציבות האזורית מחוז ירושלים והדרום פתחה בהליך בירור ארוך, במסגרתו עלתה תמונה לפיה אין חולק כי התובע הופלה בקבלתו לעבודה מחמת זהותו המגדרית וכי במקרה זה מדובר בשרשור והסמכת קבלני משנה לצורך גיוס עובדים לתפקיד שבנדון.

לאחר הליך הבירור, בסוף יוני 2023, הנציבות האזורית מחוז ירושלים והדרום הגישה תביעה לבית הדין האזורי לעבודה בשמו של התובע נגד סופר פארם, הזכיינית וקבלני המשנה.

במסגרת כתב התביעה נטען, בין היתר, כי אפליית עובד בשל מינו ונטייתו המינית אשר הוכרה בפסיקה ככוללת בחובה גם אפליה מחמת זהות מגדרית הינה התנהגות פסולה ורעה חולה שיש לעקרה מהיסוד ולפעול כלפיה בחומרה וכי על הנתבעות כולן, יחד ולחוד, אשר פעלו בשרשור והסמכת קבלני משנה לצורך גיוס עובדים לתפקיד שבנדון, מוטלת האחריות במקרה הנדון.

**סטטוס הטיפול:** קבוע קדם משפט לפברואר 2024.

בתחום התעסוקה. לעניין הסעד, הנציבות סבורה כי הסעד הראוי ביותר בעניינה של העותרת הוא מתן צו עשה השלוב בפיצוי כספי. זאת, לנוכח הפגיעה הקשה בזכויותיה החוקתיות לכבוד ולשוויון של העותרת והנזקים שהחלטת המשיבה שיסודה בשיקול מפלה ופסול גרמו לעותרת. בהמשך, הוגשו כתבי טענות ועיקרי טיעון לחידוד הסוגיה.

**סטטוס הטיפול:** בחודש מרץ 2023 התקיים דיון בבית המשפט המחוזי שבמסגרתו התקבלה העתירה



ונקבע בצורה ברורה כי במקרה זה נלקח בחשבון שיקול מגדרי שלא הוכח שהוא מתחייב מאופי התפקיד או ממהותו. לפיכך,

הוא מהווה שיקול מפלה פסול ומטיל על המשיבה אחריות לפי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח - 1988 ולפי מודל ההכתמה. לאחר מתן פסק הדין, בית המשפט הוסמך בהסכמת הצדדים לקבוע פיצוי כספי לטובת העותרת בסכום של עד 120,000 ש"ח. בהמשך, ולאחר בחינת טיעוני הצדדים לעניין הפיצוי הכספי, בית המשפט קבע כי המשיבה תשלם לעותרת פיצוי בסך כולל של 85,000 ש"ח.

**ת"צ 532201-10-20 מ.ג.מ נ' שירותי בריאות כללית**

**תיאור ההליך:** בית הדין האזורי לעבודה בנצרת אישר ניהול תובענה כייצוגית בעניין פערי שכר מגדריים בבתי החולים ששייכים לקופת חולים כללית אשר מבוצעים בהם ניתוחי קצ"ת (קיצור תורים) ושבגינם משולם לעובדים ולעובדות תעריף נפרד מהמשמרת הרגילה. התובענה הוגשה בשם עובדת כוח העזר שמועסקת בבית חולים "כרמל" בחיפה ובמסגרתה הלינה כנגד פערי השכר שקיימים בין עובדות כוח העזר ובין הסניטרים, שעה ששתי הקבוצות עושות עבודה שוות ערך במסגרת ניתוחי הקצ"ת. בבסיס התביעה עומדת הטענה כי אפליה של פערי שכר אינה מתחייבת ממאפיינם או ממהותם של התפקידים האמורים.

## אפליה מחמת מוצא, דת ולאום

ע"ע 20622-05-21 א.ס. נ' חברת החשמל לישראל בע"מ

**תיאור ההליך:** הנציבות האזורית במחוז חיפה והצפון הצטרפה לערעור שהוגש על ידי מר א.ס. (להלן - המערער) נגד מעסיקתו לשעבר חברת החשמל (להלן - החברה). המערער, גבר ממוצא אתיופי, הגיש ערעור לבית הדין הארצי כנגד קביעות הערכאה הקודמת של בית הדין קמא, שדחתה את טענותיו כי פיתוריו מהחברה היו בניגוד להוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 ובניגוד להוראות חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), התשנ"ז-1997.

**אופן הטיפול:** הנציבות האזורית הגישה עמדה מטעמה, שבה התייחסה, בין היתר, לאיסור האפליה בעבודה, לחומרת האפליה מחמת מוצא, להעברת נטל ההוכחה אל כתפי המעסיק ולמודל ההכתמה. בדיון שהתקיים בבית הדין הארצי, הדגישה הנציבות כי אין לצמצם את הפרשנות התכליתית שלשמה נועד נושא העברת נטל ההוכחה המוטל על כתפי המעסיק. על המעסיק להוכיח, בין היתר, כי החברה לא שקלה במסגרת שיקוליה לפטר את המערער, גם את תלונותיו בגין היחס הגזעני שחווה מצד עובדים אחרים בחברה.

**סטטוס הטיפול:** התיק נסגר בפשרה שכללה פיצויים לתובע שקיבלה תוקף של פסק דין.

סע"ש 13113-04-21 ת.א.נ' הרב מ.ד.ד. והמועצה הדתית קריית מוצקין

**תיאור ההליך:** עניינו של ההליך בתביעה שהוגשה על ידי התובעת שעבדה כבלנית במקווה בקריית מוצקין נגד המועצה הדתית קריית מוצקין ורב העיר, בטענה שחוותה התנכלות בעבודה ויחס מפלה ומבזה אשר באו לידי ביטוי, בין היתר, בהטלת ספק לגבי כשירות עבודתה של הבלנית רק בשל השתייכותה לעדה האתיופית.

**אופן הטיפול:** הנציבות האזורית מחוז חיפה והצפון הצטרפה להליך המשפטי במעמד "ידיד בית המשפט". **סטטוס הטיפול:** ההליך מתנהל בבית הדין לעבודה, הנציבות תגיש עמדתה בתיק בכפוף להחלטת בית הדין.

## חוות דעת משפטיות

חוות הדעת של נציבות השוויון משרתות מגוון של גורמים בזירה המשפטית, החקיקתית והחברתית בבואם לקבל החלטות תקדימיות בתחום השוויון בתעסוקה. במהלך שנת 2023 ניסחה נציבות השוויון והפיצה מספר חוות דעת בנושאים שונים. חלקן הוגשו לבית הדין ביחס לתיקים שבהם שימשה צד להליכים משפטיים או הצטרפה/צורפה במעמד "ידיד בית המשפט" וביחס לתביעות שהוגשו כנגד משרדי ממשלה והיא נטלה חלק בגיבוש עמדת המדינה בהליכים. חוות דעת אחרות נכתבו כמענה לסוגיות עקרוניות ופרטניות הנוגעות לתחומי פעילות של נציבות השוויון. עוד הגישה הנציבות חוות דעת להצעות חוק שונות.

במישור המשפטי, חוות הדעת של הנציבות תרמו לפיתוח ולהרחבת הדיסציפלינה המשפטית בנושא שוויון ההזדמנויות. במישור ההסברה, הן תרמו להטמעה של ערכי השוויון ולשינוי של דפוסי חשיבה בשוק העבודה הפרטי והציבורי.

## השתתפות בוועדות כנסת

נציבות השוויון לקחה חלק בשנת 2023 ב-17 דיונים בוועדות הכנסת השונות, אשר עסקו בנושאים שבתחומי אחריותה. בין הוועדות שהנציבות השתתפה בהן:

- ועדת העלייה, הקליטה והתפוצות בעניין ייצוג הולם לעולים חדשים ובכללם בני העדה האתיופית בקרב חברות ממשלתיות, תאגידים ציבוריים ובקרב רשויות מקומיות (3/23).
- הוועדה לענייני ביקורת המדינה בנושא תת ייצוג לפריפריה ביחידות הטכנולוגיות בצה"ל וחוסר ייצוג אוכלוסיות שונות בחברות ממשלתיות-ביטחוניות (3/23, 5/23).
- הוועדה לקידום מעמד האישה ושוויון מגדרי בדיון בעניין תעסוקת נשים ערביות (5/23).
- ועדה מיוחדת לענייני צעירים בדיון בעניין פעילות למניעת אפליית להטב"ק במקומות עבודה (6/23). הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בדיונים בעניין פגיעה בזכויות נשים בעקבות ביטול זכאות לדמי

15(א) לחוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט-1959, הסובלות מתת ייצוג בתעסוקה.

### **הוועדה המיוחדת לענייני צעירים בנושא פעילות למניעת אפליית להטב"ק במקומות עבודה**

בדיון הציגה הנציבות תביעה המתנהלת בבית דין בימים אלו בנושא זה, על הפניות לנציבות ועל שולחן עגול שאנו עורכים כדי לקדם את הנושא ולהגדיל את כמות הפניות.



### **ועדת העבודה והרווחה בנושא הצעת חוק להרחבת הייצוג ההולם של בני האוכלוסייה החרדית ברשויות ובתאגידים ציבוריים**

בדיון הציגה הנציבות את עמדתה כי היא רואה בהצעות המעודדות גיוון בשוק העבודה וקידום אוכלוסיות מוחלשות כמטרה ראויה ביותר, עם זאת לדעת הנציבות ראוי להתייחס לכל האוכלוסיות הסובלות מתת ייצוג, המנויות בס' 15(א) לחוק שירות המדינה (מינויים) ולהחיל עליהם את אותם העקרונות שהתיקונים להצעת החוק מבקשים להחיל על בני האוכלוסייה הערבית וזאת בהתאם לשיעורם באוכלוסייה.

אבטלה עבור נשים בחל"ת לאחר חופשת לידה (6/23).

- ועדת העבודה והרווחה בדיון בעניין הצעת חוק להרחבת הייצוג ההולם של בני האוכלוסייה החרדית ברשויות ובתאגידים ציבוריים (6/23).
- הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בעניין תמיכה וסיוע לבנות ובני זוג של מגויסים בצו 8 (11/23).
- הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בעניין סיוע, מתן זכויות והכרה לנשות ומשפחות המילואים (12/23).
- ועדת העבודה והרווחה בעניין הצעת חוק גיל פרישה (הורה שילדו נפטר) (הוראת שעה) (תיקון מס' 2) (21/23)
- ועדת כלכלה בעניין התמודדות עסקים קטנים של אנשי מילואים ונשותיהם (12/23).

להלן תקציר של מקצת הדיונים:

### **הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי בעניין תמיכה וסיוע לבנות ובני זוג של מגויסים בצו 8**

בדיון פירטה הנציבות אודות פעילותה בעת זו, הזמינה מעסיקים ועובדים לפנות אל הנציבות וביקשה מהמעסיקים להכיל את העובדים/ות.



### **הוועדה לענייני ביקורת המדינה בנושא תת ייצוג לפרפריה ביחידות הטכנולוגיות בצה"ל וחוסר ייצוג אוכלוסיות שונות בחברות ממשלתיות-ביטחוניות**

בדיון הציגה הנציבות את פעילותה לשם קידום גיוון בשוק העבודה בכללם האוכלוסיות המנויות בס'



14,495 עוקבים בדף הפייסבוק ו-315 עוקבים בדף האינסטגרם. לפייסבוק של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה [לחצו כאן](#)



להלן מספר כרזות ופוסטים שפורסמו בפייסבוק במהלך שנת 2023:



## הסברה והעלאת מודעות

### הנציבות במרחב המקוון

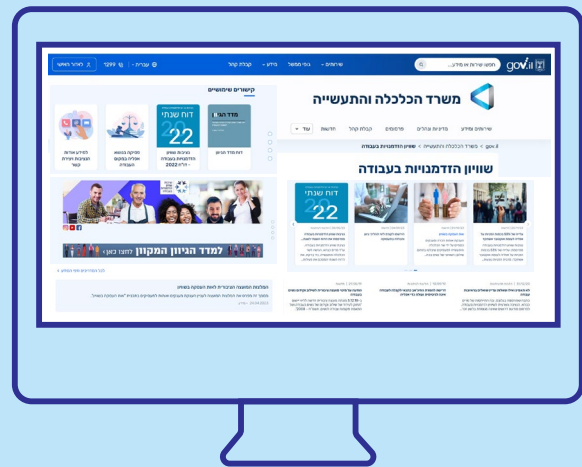


#### אתר האינטרנט

אתר הנציבות מורכב מכמה דפי משנה: דף המיועד לעובדים ובו פירוט של סוגי אפליה, שאלות ותשובות, חקיקה רלוונטית, פסיקה, מחקרים וסקרים, דפי מידע, חוות דעת ומידע על העדפה מתקנת בשירות המדינה. עוד באתר – דף מעסיקים, ובו מידע על קורסי הכשרה בנושא גיוון תעסוקתי ושירותים אחרים שהנציבות מציעה לעסקים, פרסומים רלוונטיים, פסיקה וחקיקה ועוד.

כמו כן, ניתן למצוא באתר הנחיות למעסיקים ודוחות לדוגמה בעניין תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996. זאת, כדי להנגיש למעסיקים את הוראות התיקון לחוק ולהקל עליהם בקיום חובת הדיווח הקבועה בחוק.

לאתר האינטרנט של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה [לחצו כאן](#)



#### פייסבוק ואינסטגרם

לדף הפייסבוק והאינסטגרם של הנציבות עולים על בסיס יומיומי תכנים מגוונים בנושא מניעת אפליה והטמעת שוויון וגיוון בשוק העבודה, הפונים הן למעסיקים/ות הן לעובדים/ות. בין אלה: מידע על זכויות וחקיקה, כתבות מהעיתונות, הודעות על כנסים, סיקור הרצאות של עובדי הנציבות, שאלות מעובדים וממעסיקים ועוד. עד סוף שנת 2023 נספרו



## הרצאות וכנסים

כחלק מעבודת ההסברה והגברת המודעות, עובדות ועובדי הנציבות נושאים הרצאות ברחבי הארץ לפני עובדים/ות ומעסיקים/ות בנושא גיוון תעסוקתי ושוויון הזדמנויות בשוק העבודה. הנציבות יוזמת כנסים בנושאים אלה ומזמינה את המומחים בתחומם להשתתף בהם. נציגי הנציבות גם משתתפים בפאנלים ובכנסים חיצוניים כדי לקדם את הנושאים האמורים. כל זאת, בעקבות הגישה כי לצד הצעדים המשפטיים נגד מעסיקים מפלים, יש לנקוט גם צעדים שמחנכים לשוויון תעסוקתי, במטרה להפחית את מקרי האפליה בשוק העבודה. הכנסים וההרצאות עסקו בין היתר בנושאים: שילוב חרדים בשוק העבודה, שוויון מגדרי ופערי שכר בין גברים לנשים, תעסוקת נשים ערביות, החשיבות והיתרונות שבגיוון תעסוקתי ועוד. בשנת 2023 העביר צוות הנציבות 69 הרצאות והשתתף בפאנלים.

במהלך שנת 2023 העבירו חברי צוות הנציבות עשרות הרצאות בפני קהלים מגוונים ובמסגרות שונות. להלן הבולטות שבהן:

### 01/2023

**תדרוך במשרד החוץ ליוצרי תוכן אימפקט חברתי מרחבי ארה"ב:** עו"ד מרים כהא, הנציבה הארצית, הסבירה על חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, על סמכויותיה של הנציבות, והציגה פרויקטים שהנציבות לוקחת בהם חלק.



## קמפיין זכויות ערבים تمرقهاش (תמרקהאש)

בחודש מאי יצאה הנציבות בקמפיין להעלאת המודעות בקרב החברה הערבית לחקיקת השוויון ולאפליה בשוק העבודה. הקמפיין פנה לציבור העובדות והעובדים וקרא להם לא להבליג ולא להתעלם (בערבית - **تمرقهاش** - "תמרקהאש") כשהם חווים אפליה ולפנות לנציבות השוויון לייעוץ וליווי משפטי לקמפיין הייתה חשיפה גדולה.



בת-אל אסרסה מנציבות ירושלים והדרום הרצו בפני מזכירי האיגוד המקצועי של הסתדרות העובדים של מרחב הנגב והדרום. במסגרת הרצאתו הן קיימו שיח על מצב האפליה בשוק העבודה ובפרט במחוז הדרום והנגב, הרחיבו על סמכויות נציבות השוויון ודרכי פעילותה והציגו דוגמאות לסוגיות משפטיות בהן הנציבות לקחה חלק.



03/2023

**פאנלים בארה"ב:** עו"ד מרים כהא, הנציבה הארצית, השתתפה במספר פאנלים במסגרת ביקורה בארה"ב ובהם פאנל שעסק בחשיבות חינוך ותעסוקה על מנת לקדם תהליכי גיוון בישראל ובו הציגה הנציבה נתונים על תעסוקת אוכלוסיות הגיוון בישראל וסיפרה על תכניות שהנציבות מפעילה על מנת לקדם גיוון. פאנל שעסק בחברה הערבית ובו דיברה הנציבה על האתגרים שהחברה הערבית מתמודדת עימם ועל פתרונות המקדמים גיוון ופאנל שעסק בתורמים ובו התמקדה הנציבה בפתרונות שיקדמו גיוון.

**כנס נשים מובילות שינוי:** עו"ד מיראל נח'ול, הנציבה האזורית של מחוז תל אביב והמרכז, השתתפה בפאנל שעסק בחסמים שיש לנשים בשוק העבודה ולנשים ערביות בפרט ועל תפקיד המעסיקים בקידום נשים. במסגרת הפאנל דיברה על שינוי השיח מקידום תעסוקה לחשיבות התמיכה החברתית לנשים.

[לצפייה לחצו כאן](#)

**הרצאה במכללה האקדמית אונגו, קמפוס חיפה:** עו"ד פיראס פראגל, הנציב האזורי של מחוז חיפה והצפון, הרצה על נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה ופעילותה של הנציבות בקידום שוויון וסוגיות עדכניות בתחום השוויון.

**הרצאה בחוג לסוציולוגיה באוניברסיטת תל אביב:** עו"ד דניאלה אוהיון מנציבות אזורית מחוז חיפה והצפון, העבירה הרצאה על נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה ופעולותיה במיגור האפליה, במגוון דרכים משפטיות והסברתיות.

**הרצאה בפני סטודנטים ממרכז רופין, באקה אל גרביה:** עו"ד רג'ד חוג'ראת מנציבות אזורית מחוז חיפה והצפון, הרצתה על פעילותה של הנציבות, חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה וחשיבות הגיוון.

02/2023

**הרצאה במרכז השלטון המקומי במסגרת קורס בדיני עבודה:** עו"ד מרים כהא, הנציבה הארצית, הרצתה בנושא תשתית חוקית ונורמטיבית לניהול המשאב האנושי בעניין החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה ועילות האפליה השונות.

**הרצאה בחברת SCADEFENCE:** עו"ד אסתי לוטבק קופל מהנציבות הארצית, הרצתה על מניעת הטרדה מינית במקום העבודה, על סמכויות הנציבות ודרכי פעילותה, והתייחסה לסוגיית השוויון בדגש על נושא הטרדות מיניות במקום העבודה והדרכים לטיפול בהטרדות מיניות ומניעתן.

**הרצאה בחברת סורגדור:** עו"ד סיון אזולאי, הנציבה האזורית של מחוז ירושלים והדרום, הרצתה בפני עובדי החברה על סמכויות נציבות השוויון ודרכי פעילותה, הציגה מקרים של אפליה בתעסוקה בשלבי העבודה השונים ועל הטרדה מינית.

**הרצאה בהסתדרות העובדים:** עו"ד סיון אזולאי, הנציבה האזורית של מחוז ירושלים והדרום ועו"ד

**כנס הרצליה 2030' חזון ואסטרטגיה בעידן אי ודאות':** עו"ד מרים כבהא, הנציבה הארצית, השתתפה בפאנל 'כור היתוך 2.0' שעסק בגיוון תעשיית ההייטק כמשימה לאומית. הנציבה הציגה נתונים אודות העלייה במספר הסטודנטים הערבים הלומדים מקצועות הייטק אל מול נתוני הייצוג הנמוכים של קבוצות הגיוון בהייטק והדגישה כי יש לשתף פעולה ולפתוח דלתות לעובדים מגוונים, כאשר היתרון בגיוון בהייטק משמעותי ויש בו כדי להיות כור היתוך לו אנו זקוקים.



צילום: דותן לוי

**הרצאה למשתתפות תכנית 'אשת חיל, סחנין':** עו"ד פיראס פראג, הנציב האזורי של מחוז חיפה והצפון הרצה במסגרת תכנית 'אשת חיל' המעניקה לאימהות מחברות מסורתיות כלים להשתלבות בעולם העבודה ולגישור על חסמים תרבותיים וחברתיים. הרצאתו התמקדה בנושא שוויון הזדמנויות בעבודה בדגש על זכויות נשים בעבודה וחוקי המגן.

**הרצאה לסטודנטים בקליניקה לפמיניזם משפטי, אוניברסיטת חיפה:** עו"ד פיראס פראג, הנציב האזורי של נציבות מחוז חיפה והצפון הרצה בנושא פסיקה וחקיקה בתחום שוויון ההזדמנויות בעבודה וכן על תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה.

**הרצאה לעובדי מיזם קו-אימפקט לקידום התעסוקה בחברה ערבית:** עו"ד דניאלה אוחיון מנציבות אזורית מחוז חיפה והצפון, הרצתה על חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, ומניעת הטרדה מינית בעבודה.

**הרצאה במסגרת קורס דיני עבודה של מרכז השלטון המקומי:** עו"ד פיראס פראג, הנציב האזורי של מחוז חיפה והצפון הרצה על חקיקת השוויון בעבודה ובדגש על חוק שכר שווה, תיקון מספר 6 והשלכותיו על חובות המעסיק.

**הרצאה במכללה האקדמית צפת:** עו"ד פיראס פראג, הנציב האזורי של מחוז חיפה והצפון הרצה בקליניקות המשפטיות על שוויון הזדמנויות בעבודה גיוון ומניעת אפליה.

**הרצאה בחוג למשאבי אנוש, אוניברסיטת חיפה:**



עו"ד פיראס פראג, הנציב האזורי של מחוז חיפה והצפון, הרצה בפני הסטודנטים על פסיקה וחקיקה בתחום שוויון ההזדמנויות בעבודה וסקר את סמכויות הנציבות ודרכי פעילותה.

05/2023

**כנס UPR בג'נבה:** עו"ד מרים כבהא, הנציבה הארצית, נאמה בכנס והציגה את סמכויות הנציבות ופעילותה לקידום גיוון ושוויון.





**הרצאה לסטודנטים לתואר התנהגות ארגונית במכללה האקדמית נתניה:** עו"ד דניאלה אוחיון מנציבות אזורית מחוז חיפה והצפון, הרצתה על פועלה של הנציבות להשגת שוויון בתעסוקה במגוון דרכים, חובות המעסיק למניעת ההפליה וחשיבות הגיוון.

06/2023

**הרצאה למבקרי פנים של רשויות מקומיות**



**בדרום:** עו"ד סיון אזולאי, הנציבה האזורית של מחוז ירושלים והדרום, הסבירה על סמכויות נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה ודרכי פעילותה והרחיבה בנוגע לחובת ייצוג הולם וחובות המעסיק למניעת הטרדה מינית.

07/2023

**כנס גיוון והכללה 2030 של THE MARKER:** עו"ד מרים כבהא, הנציבה הארצית, השתתפה בכנס בו לקחו חלק עשרות ארגונים עסקיים וחברתיים. הנציבה שוחחה עם נדב בורנשטיין ושפכה אור על מגוון נושאים בתחום הגיוון, על חשיבות הגיוון בארגונים כיום, דרך נקודת המבט של עובדים ועובדות קבוצות הגיוון ועד השינויים שצריכים להתחולל כדי שיחול שיפור בתחום הגיוון בארץ.



לצפייה [לחצו כאן](#)

**כנס חשבי שחר של לשכת רואי החשבון:** עו"ד מרים כבהא, הנציבה הארצית, הרצתה על שיוון הזדמנויות בעבודה והתייחסה לנתוני שוק התעסוקה, לחשיבות הגיוון, לתכניות שהנציבות מפעילה וכיצד ניתן לפעול לשם גיוון והכללה.

**הרצאה למשתתפות תכנית 'אשת חיל, כפר מנדא:**



עו"ד פיראס פראגל, הנציב האזורי של מחוז חיפה והצפון, הרצה על פעילות הנציבות, פסיקות רלוונטיות בתחום השוויון בתעסוקה וזכויות נשים בתעסוקה בהתייחס לחוק שחר שווה וחוק עבודת נשים.

**הרצאה במדרשת לשכת עורכי הדין:** עו"ד פיראס פראגל, הנציב האזורי של מחוז חיפה והצפון, הרצה על דיני יוחסי עבודה בעולם החדש.

**הרצאה במסגרת תכנית לקידום תעסוקת נשים, מג'ד אל כרום:** עו"ד פיראס פראגל, הנציב האזורי של מחוז חיפה והצפון, הרצה בפני הנשים על פעילות של נציבות שוויון ההזדמנויות בתחום השוויון בתעסוקה בכלל וזכויות נשים בעבודה בפרט.

**הרצאה למשתתפות בקורס ממונות גיוון של הפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה:** עו"ד מיראל נח'ול, נציבת מחוז תל אביב והמרכז, הרצתה על הפן המשפטי וחשיבות הגיוון והפרקטיקות לקידומו באופן יעיל לארגונים.

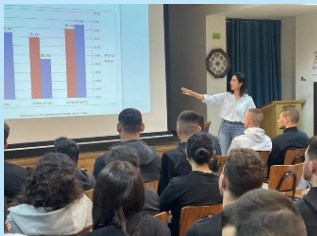
**הרצאה בקליניקה לערכים בקמפוס אונו, קמפוס חיפה:** עו"ד פיראס פראגל, הנציב האזורי של מחוז חיפה והצפון, התייחס בהרצאתו לפסיקות מרכזיות בתחום שוויון ההזדמנויות בעבודה וכן לחקיקה בתחום.

**הרצאה בפני עובדי עמותת "עולים ביחד":** עו"ד בת-אל אסרסה, מהנציבות האזורית של מחוז ירושלים והדרום, הרצתה בפני עובדי עמותת "עולים ביחד" על פעילות הנציבות וסמכויותיה והתייחסה, בין היתר, לסוגיית פערי השכר המגדריים ותיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996, לנתונים ממדד הגיוון בדגש על יוצאי אתיופיה וכן הציגה סוגיות משפטיות בהן הנציבות לקחה חלק.

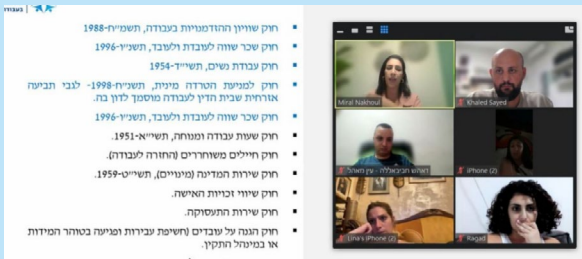


11/2023

**הרצאה לתלמידי י"ב בתיכון האורתודוקסי, חיפה:** עו"ד מיראל נח'ל, הנציבה האזורית של מחוז תל אביב והמרכז הרצתה על זכויות בעבודה ואפליה בשוק העבודה תוך התייחסות למצב החירום והאתגרים הנובעים ממנו.



**הרצאה לקהילת "משבק" - קו אימפקט:** עו"ד מיראל נח'ל, הנציבה האזורית של מחוז תל אביב והמרכז התייחסה בהרצאתה לאתגרים, זכויות והמצב המשפטי הנובע מתקופת החירום.



**כנס MIND THE GAP - איך לקדם שוויון מגדרי בשדרת הניהול בארגונים:** עו"ד מרים כבהא, הנציבה הארצית, השתתפה בכנס שנערך מטעם קהילת Anashim.IL מבית עמותת תפוח וחברת בזק. בפאנל בנושא "פרקטיקות ליצירת הון אנושי נשי כיום וצמצום פערים בעתיד" התייחסה הנציבה לאתגרים בהם ניצבות נשים בשוק העבודה, על התעוזה הנדרשת מהנשים ועל החשיבות שמעסיקים יפתחו דלתות לעובדים מגוונים ויעודדו נשים להתקדם ולהתפתח. כמו כן, הנציבה הסבירה מה המעסיק צריך לעשות כדי לקדם גיוון ופירטה אודות פעילות הנציבות.



**הרצאה ברשות התחרות:** עו"ד שאדן אבו תאיה מהנציבות האזורית במחוז חיפה והצפון, הרצתה על נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה ועל פועלה בתחום השוויון בתעסוקה תוך הבאת דוגמאות לפניות שהנציבות עסקה ועוסקת בהן.



09/2023

**הרצאה במסגרת תכנית "יעדים לצפון":** התכנית מופעלת על ידי מרכז עוצמה של המועצה המקומית עוספיא. עו"ד פיראס פראגל, הנציב האזורי של מחוז חיפה והצפון, הרצה בפני נשים מאזור עוספיא ודלית אל כרמל על זכויות עובדים ועובדות בשוק העבודה.



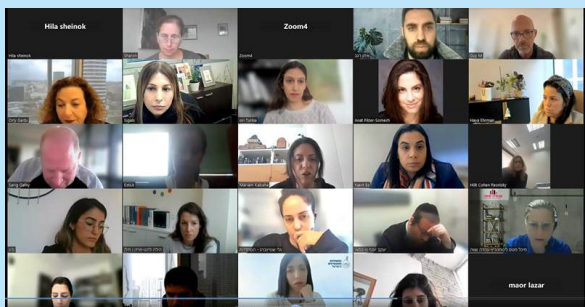
**הרצאה לתלמידי תואר שני בהתנהגות ארגונית במכללה האקדמית נתניה:** עו"ד דניאלה אוחיון מהנציבות האזורית של מחוז חיפה והצפון הרצתה בפני תלמידי קורס 'שילוב והדרה בקרב נשים וארגונים' על פעילותה של נציבות השוויון, התייחסה לזכויות הנגזרות מחוק השוויון וכן הציגה פסיקות בנושא.

**הרצאה לתלמידי תואר ראשון לחינוך וחברה בקריה האקדמית אונו, קמפוס חיפה:** עו"ד דניאלה אוחיון מנציבות אזורית מחוז חיפה והצפון הרצתה בפני תלמידי הקורס לקליטה וסוציאליזציה בארגונים. ההרצאה עסקה בחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה וחוקים הקשורים אליו, פעילות הנציבות לעניין איסור האפליה ועידוד הגיוון בשוק התעסוקה.

### מיזמים ושיתופי פעולה

במהלך שנת 2023 השתתפו ויזמו עובדי/ות הנציבות מיזמים ושיתופי פעולה. להלן הבולטים שבהם:

**שולחן עגול בנושא: עדכון הנחיות למעסיקים בנוגע לתיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד:** לאחר עריכה ופרסום הדוחות מכוח תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996, ולקראת עריכה ופרסום הדוחות עבר שנת 2022 ולאור קבלת פניות רבות בנושא, בחודש פברואר כינסה הנציבות שולחן עגול בהשתתפות נציגים משרדים ממשלתיים, ארגוני נשים, אקדמיה, ארגוני מעסיקים וארגוני עובדים, במסגרתו עלו תובנות רבות בעניין יישום התיקון לחוק ונדון הצורך בעדכון הנחיות הנציבות בנושא. בחודש יוני פרסמה הנציבות הנחיות מעודכנות למעסיקים המבארות את אופן יישום תיקון החוק.



**הרצאה במסגרת פרויקט של עיריית תל אביב לכדורגל והעצמה לבנות יפו:** עו"ד אמל כולאב מנציבות מחוז תל אביב והמרכז הרצתה לנשים על זכויות בעבודה, אפליה בשוק העבודה בעת מצב החירום וכלל האתגרים הנובעים מתקופה זו.

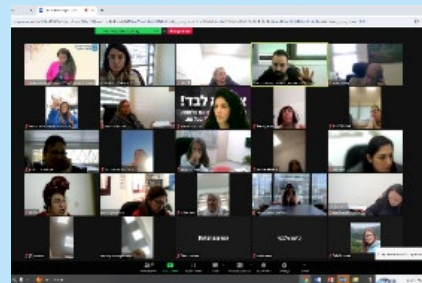
12/2022

**וובינר בנושא אפליה בעבודה ובתעסוקה מטעם מוקד החירום לתמיכה ומידע לחברה הערבית:**



עו"ד פיראס פראג, הנציב האזורי של מחוז חיפה והצפון, התייחס לנושא אפליה עבודה בדגש על זכויות עובדים בתקופת חירום והשיב לשאלות המשתתפים בנושאים אלו.

**הרצאה ליועצות לקידום מעמד האישה ברשויות המקומיות והמועצות האזוריות:** עו"ד פיראס פראג,



הנציב האזורי של מחוז חיפה והצפון, ועו"ד סיון אזולאי, הנציבה האזורית

של מחוז ירושלים והדרום הרצו בנושא זכויות נשים בעבודה ובפרט בתקופת מלחמת חרבות ברזל.

**וובינר בנושא זכויות עובדים ועובדות בשעת חירום, בדגש על חקיקת השוויון בעבודה:** עו"ד פיראס

פראג, הנציב האזורי של מחוז חיפה והצפון, ועו"ד סיון אזולאי, הנציבה האזורית של מחוז ירושלים והדרום, קיימו בזום שיח פתוח לציבור העובדים/ות. במסגרת המפגש ניתן מענה לשאלות שהועלו על ידי המשתתפים/ות.



בנושא "אתגרים וקשיים תעסוקתיים בקרב העובדים הערבים בצל המלחמה" במסגרתו השתתפו גורמים ממשלתיים וכן נציגים של ארגוני החברה האזרחית אשר עוסקים בסוגיות שנוגעות לעובדים מהחברה הערבית. במסגרת המפגש העלו נציגי הארגונים את עיקר האתגרים והקשיים כפי שהם מגיעים לפתחם מצד עובדים מהחברה הערבית בתקופת המלחמה תוך הבאת דוגמאות מהשטח. כמו כן, עלו הצעות לטיפול ופתרונות למצב. בין היתר הושם דגש על החשיבות בהעלאת המודעות בקרב המגזר העסקי הפרטי לגיוון תעסוקתי ולחשיבות בשמירה על זכויות העובדים בדומה למה שנעשה במגזר הציבורי.

**חיזוק הקשר של הנציבות עם החברה הערבית והבדואית בדרום ובנגב:** עו"ד סיון אזולאי, הנציבה האזורית של מחוז ירושלים והדרום ועו"ד בת-אל אסרסה מהנציבות האזורית של מחוז ירושלים והדרום נפגשו עם גופים שונים במהלך שנת 2023 במטרה להנגיש את פעילותה של הנציבות ולחזק את הקשר עם החברה הערבית והבדואית בדרום ובנגב.

**פורום גיוון במגזר הציבורי וברשויות המקומיות:** במהלך שנת 2023 הפורום התכנס פעמיים. המפגשים השונים עסקו בבחינת הפרקטיקות הקיימות לקידום התעסוקה של אוכלוסיות הגיוון בשירות הציבורי, ברשויות המקומיות ובחברות הממשלתיות ובהעלאת רעיונות פרקטיים לקידום הנושא ולבחינת החסמים הקיימים בפני אוכלוסיות גיוון על מנת לפעול להסרתם.

**פורום להט"ב בשוק העבודה:** נציבות מחוז תל אביב והמרכז יזמה שולחן עגול בנושא אתגרים, חסמים ואפליית להטב"ק בשוק העבודה. במסגרת המפגש שנערך באוגוסט כל ארגון הציג את הפעילות שלו ונדונו אפשרויות שיתופי פעולה אפשריים להגברת המודעות ומיגור האפליה.



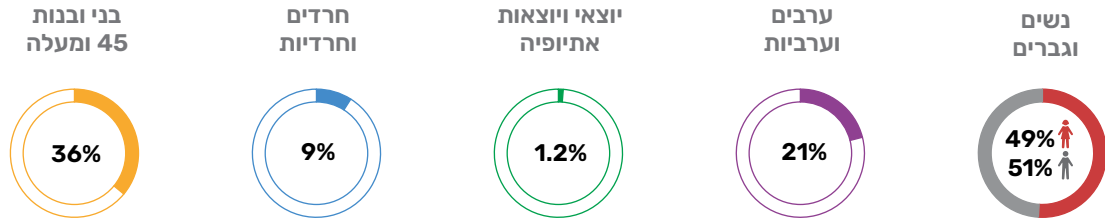
**פורום חרדים:** ביום 28.12.23 ערכה הנציבות האזורית במחוז ירושלים והדרום שולחן עגול בנושא "אתגרי התעסוקה העומדים בפני החברה החרדית בתקופת המלחמה". בפורום לקחו חלק נציגים משרדים ממשלתיים, רשויות מקומיות, ארגונים המקדמים תעסוקת חרדים ופעילים בתחום. מטרת הפורום הייתה לשמוע מהשטח על אתגרי התעסוקה העומדים בפני החברה החרדית בתקופת המלחמה וכיצד הנציבות יכולה לסייע. במסגרת המפגש הוצגו נתונים אודות פניות לנציבות ותעסוקת חרדים באופן כללי, הועלו מספר הצעות לשיתופי פעולה, בין היתר להעלאת המודעות באמצעות כלים מותאמים לחברה החרדית והעברת פניות רלוונטיות לטיפול הנציבות.

**פורום החברה הערבית:** ביום 19.12.23 ערכה הנציבות האזורית במחוז חיפה והצפון שולחן עגול

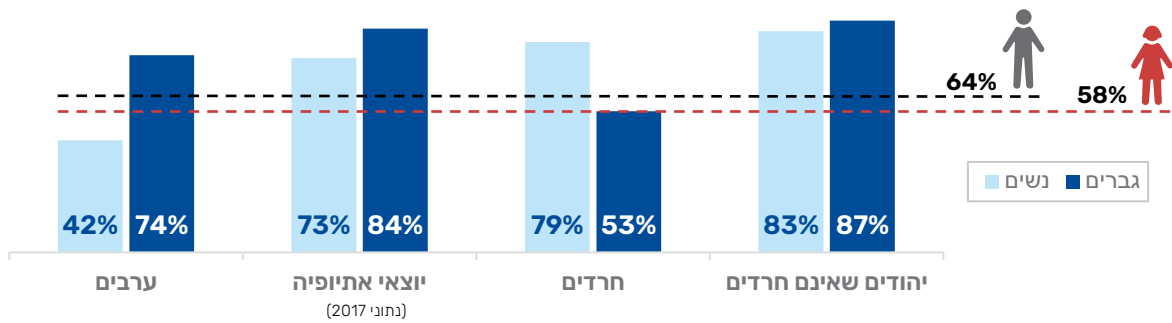


# מצב שוק העבודה בישראל\*

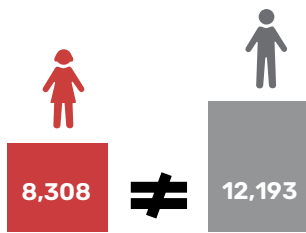
## הרכב האוכלוסייה בישראל בגיל העבודה (18-64) (2022)



## שיעורי התעסוקה של קבוצות שונות באוכלוסייה (בגילאי 25-66) (2022)\*



## פערי השכר בחישוב ההכנסה החודשית הממוצעת (בשקלים) (2019)

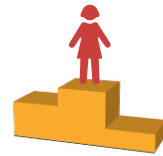


בשלושים השנים האחרונות פערי השכר המגדריים הצטמצמו ב-10% בלבד, מ-43% ב-1990 ל-32% ב-2019.



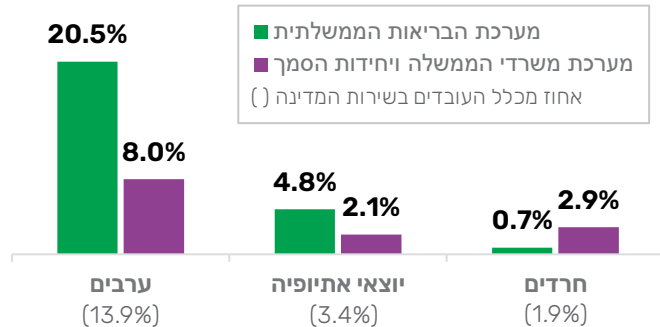
## שיעורי תעסוקה של נשים בכירות (2022)

בשנת 2022 שלישי מכלל המנהלים היו נשים.



במגזר הציבורי ברמת הבכירות הגבוהה ביותר: 34% נשים ו-66% גברים.

## בשירות המדינה הועסקו בשנת 2021 כ-81,050 עובדים, מתוכם:



\* רשימת מקורות הנתונים בעמוד 71.

# קידום שוויון וגיוון בשוק העבודה בישראל

## תוכניות גיוון

מיזם הגיוון שמפעילה הנציבות משנת 2017 נועד לחולל שינוי משמעותי ברמת הגיוון ושוויון ההזדמנויות בארגונים במשק הישראלי. דרך הפעולה של המיזם מבוססת על פיתוח ויישום תוכניות ארגוניות בחברות מובילות במגזרים שונים במשק. התוכניות וולונטריות, חוצות-ארגון ומתייחסות להגברת שוויון הזדמנויות בכל קבוצות הגיוון - ערבים, חרדים, יוצאי אתיופיה ונשים - בתפקדי ניהול.

התוכניות מבוססות על מעטפת של ייעוץ ארגוני וליווי משפטי שהנציבות מציעה לארגונים. שילוב זה מאפשר הסרת חסמים והטמעת מדיניות ופרקטיקות של העסקה מגוונת. מטרות התוכניות הן להגדיל את שיעור הייצוג המגוון בארגונים ולפתח תרבות ארגונית מכלילה לעובדים מרקע מגוון. התוכנית מיושמת במגזרים המרכזיים במשק: חברות ממשלתיות, מוסדות אקדמיים, רשויות מקומיות וחברות ביטוח. כשלוש וחצי שנים לאחר תחילת הפעילות ועם השלמת כמה תוכניות גיוון מוצלחות (פיילוטים), המיזם התרחב בצורה ניכרת, כדי להטמיע את תפיסת הגיוון כסטנדרט ארגוני במשק הישראלי.

הארגון (לרוחב ולפי דרגות ניהוליות) ומיפוי פערי שכר. המיפוי כולל גם ניתוח של התרבות והמבנים הארגוניים, הזדמנויות שונות וחסמים רלוונטיים לסוגיית הגיוון. האבחון משמש תשתית לפיתוח תוכנית פעולה לשינוי ולשיפור המצב הקיים.

2. **בניית תוכנית עבודה:** בניית תוכנית עבודה בשיתוף פעולה מלא עם נציגי הארגונים. התוכנית מתייחסת לקביעת שיעורי גיוס עובדים מרקע מגוון, פיתוח תשתית ארגונית (מדיניות, שגרות ניהול ודיווח), התאמת תהליכי משאבי אנוש בדגש על גיוס, מיון, קליטה ורווחה והכשרת המנהלים ואנשי משאבי אנוש לפיתוח תרבות ארגונית מכלילה.
3. **יישום:** יישום התוכנית תוך כדי בקרה רבעונית על התקדמות ודיווחים שוטפים למנכ"ל החברה ולנציבות. היישום מתבצע בסיוע ובליווי צמוד של יועצים מקצועיים מטעם הנציבות.

## תיאור הפעילות לפי מגזרים במשק

מנהלת תחום בכיר גיוון ושוויון בנציבות מלווה את הארגונים ביחד עם יועצים ארגוניים חיצוניים מומחים לנושא. התפיסה האסטרטגית של התוכניות בארגונים היא יצירת חוד חנית במגזרים מובילים במשק, באמצעות שיתופי פעולה והפעלת תוכניות עומק בכמה ארגונים מובילים במגזרים השונים.

## שותפות עם האקדמיה הישראלית

בשלב השני שולבה הפעילות במוסדות אקדמיים מובילים, במסגרת שיתוף פעולה עם תוכנית "התקווה הישראלית באקדמיה" ובית הנשיא. במסגרת זו יצאו לפועל ארבע תוכניות עומק, לפרקי זמן של 18-24 חודשים, בארבעה מוסדות: האוניברסיטה העברית, אוניברסיטת בן גוריון, המכללה האקדמית כינרת ואוניברסיטת בר אילן.

## מודל עבודה מקצועי

במסגרת התוכנית פותח מודל התערבות מובנה ויושם בהצלחה בחברות שונות.

## מטרות העל של תוכניות הגיוון

1. הגברת הייצוג של עובדים מקבוצות גיוון בארגון.
2. הטמעה של תשתיות ארגוניות, מדיניות ותרבות ארגונית של הכללה. את התוכנית מובילה הנהלת החברה, בתמיכה ישירה של המנכ"ל ושל הדירקטוריון וכוללת בקרה פנימית וחינוכית על התקדמות המיזם ותוצאותיו.

## אבני הדרך המרכזיות של התוכנית

1. **אבחון ארגוני:** מיפוי רמת הייצוג בארגון בהתייחס להיבטים של ייצוג כללי, פיזור בתוך

## הישגים מרכזיים:

**אוניברסיטת בר אילן:** לאחר גיוס ההנהלה הבכירה והקמת צוות עבודה פנים ארגוני, השלמנו את האבחון הכמותי והאיכותי וכן נבנתה ביחד עם הארגון ובליווי צוות הנציבות והיועצות המלוות תכנית עבודה מקיפה וחובאה לאישור ההנהלה הבכירה.

## שותפות עם משרד הפנים

בשנה זו הורחב הפרויקט לרשויות מקומיות במסגרת שיתוף פעולה עם משרד הפנים, שהתחיל בהכשרות רוחביות שהועברו ליותר מ-40 רשויות מקומיות. בהכשרות אלה נחשפו מנהלות ומנהלי משאבי אנוש ברשויות לחשיבות הגיוון וקיבלו כלים ראשוניים ליישום גיוון במחוזותיהם. מתוך הרשויות שהשתתפו, שש רשויות מקומיות נבחרו לליווי בתהליכי עומק, ובשנה זו התחלנו ללוות שלוש מתוך שש הרשויות הנ"ל. הרשויות שנבחרו הן: עיריית ירושלים, עיריית תל אביב-יפו, עיריית באר שבע, עיריית לוד, עיריית עכו ועיריית עפולה. התהליך החל בשלוש העיריות הראשונות ובשלוש הנוספות החל בשנת 2022.

## הישגים מרכזיים:

**עיריית ירושלים:** לאחר השלמת תהליך האבחון נבנתה תכנית עבודה רחבה הכוללת התערבויות שונות בכללם התערבויות עומק להגברת הגיוון הכמותי וכן התערבויות בהקשרים של ניהול מגוון וניהול מתחים פנים ארגוניים בהקשר של קבוצות גיוון.

**עיריית תל אביב-יפו:** לאחר השלמת שלב האבחון ובניית תכנית העבודה המקיפה החל שלב ההטמעה במסגרתו הוכשרו רפרנטיות גיוון במחלקות השונות. ההכשרה כללה מספר מפגשים וסדנאות, שיתוף עמיתות לקידום פתרון סוגיות וקשיים ביישום גיוון וכן החלו הכשרות הצוותים לגיוס ולניהול מגוון בהתאם לצרכים שעלו בתוכנית העבודה, כן הועברו הכשרות וסדנאות לניהול מגוון ולקידום הגיוון בכל שדרות הארגון, הכול בהתאם לצרכים

שעלו במסגרת האבחון.

**עיריית באר שבע:** לאחר השלמת שלב האבחון הדמוגרפי החלו ההכנות להעברת סקר הכלה שיבחן את המצב הקיים בעירייה באופן כללי ויספר על תחושות השייכות והמחויבות של האוכלוסיות השונות. במקביל לתהליכים אלה הועברו סדנאות לראשי המחלקות ולראשי האגפים שחשפו אותם לחשיבות הגיוון ולהטיות הקיימות אצל כל אחד בהקשרים של קבוצות גיוון ואפשרו למשתתפים להעלות אתגרים איתם הם מתמודדים בניהול ובגיוס מגוון.

## מבט לעתיד

כיום, לאחר שבע שנות פעילות, המיזם מצוי בשלב התרחבות במטרה ליצור שינוי מעמיק ונרחב יותר בקרב מגזרים רבים במשק. לצד המשך הפעלת תוכניות עומק במספר מצומצם של חברות ועם מספר רשויות מקומיות, הנציבות בוחנת אפיקים להפצת הידע והצעת מענים ספציפיים, שישמשו זרז להתנעה וליישום של תוכניות גיוון שיפעילו הארגונים בליווי ובפיקוח של הנציבות. הניסיון שנצבר בתקופת הפעילות של המיזם מראה בבירור כי מעורבותה של המדינה, באמצעות נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, דרך תמיכה וסיוע מקצועי למעסיקים, חיונית ליצירת מוטיבציה ובסיס איתן לפעילות גיוון פנים-ארגונית. הנציבות שואפת להתחיל תהליכים דומים בעשרות חברות בכל שנה, באמצעות עבודת הסברה ותמיכה בתהליכים קריטיים להתנעת השינוי. במהלך השנים הבאות יינתן דגש על תקשור והגברת המודעות לנושא בציבור ועל עבודה עם ארגונים, בדגש על מיפוי המצב הקיים בחברות, סיוע בפיתוח מדיניות גיוון והכשרת אנשי משאבי אנוש.

לסיכום, מיזם הגיוון אשר החל את פעולתו לפני כשבע שנים הוא אבן דרך משמעותית בניסיון לקדם את שוויון ההזדמנויות במשק הישראלי. הפעולות שנעשו בחברות הממשלתיות, ברשויות המקומיות באקדמיה, בחברות במגזר העסקי, ועתידות להתרחב למשרדי ממשלה, נחלו הצלחה רבה. הן הוכיחו את הערך הרב שבמעורבות גוף ממשלתי בהתנעה וביישום השינוי.



## את העסקה בשוויון

החוק לעידוד של שילוב וקידום של נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים, התשס"ח-2008 והתקנות לעידוד של שילוב וקידום של נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים, התשע"ד-2013,

נועדו לטפח מודעות ציבורית לקידום שיוני של התרבות העסקית, לעודד התאמה של מקומות העבודה לנשים ולעודד את קידומן ושילובן המיטבי במקומות העבודה.

כל זאת, בין היתר, באמצעות הענקת אותות הכרה ומענקים כספיים על ידי שר הכלכלה והתעשייה למעסיקים שיבלטו בתחום שילובן השוויוני של נשים בכוח העבודה. ייחודו של החוק בכך שהוא מסמן את ראשית מעורבותה האקטיבית של המדינה לעידוד מעסיקים לאמץ מדיניות ידידותית לנשים ולמשפחות.

בחודש מרץ 2023 נערך טקס חלוקת אותות ומענקים על ידי שר הכלכלה והתעשייה, ניר ברקת, למעסיקים ומעסיקות שמקדמות שוויון מגדרי. לתחרות הוגשו כ-350 מועמדות בקטגוריות השונות ומתוכן נבחרו 13 זוכים וזוכות לשנת 2022.

1. בקטגוריה מעסיק קטן המוביל בקידום נשים ושוויון הזדמנויות בתעסוקה (6-29 עובדים/ות) זכו במענק כספי בסך 60,000 ₪ ובאות הכרה המעסיקים הבאים:

- a. **שובל מימוש זכויות בע"מ**
  - b. **ירוחםטק19**
  - c. **גבריאל לוי משרד רואה חשבון**
2. בקטגוריה מעסיק בינוני (30-99 עובדים/ות) זכו במענק בסך 50,000 ₪ ובאות הכרה:
- a. **מישור חשבות ויעוץ עסקי בע"מ**
  - b. **דארו בינה מלאכותית**
  - c. **מדבר 19 נגב מערבי**

כעת, כאמור, המיזם עומד בפני התרחבות נוספת, שתגביר במידה ניכרת את המודעות לנושא ותביא לידי יישום נרחב בארגונים רבים במשק.

## תכנית משלבים ומשתלבים

הנציבות הצטרפה למיזם משותף עם משרד החינוך ומכון מרחבים לצורך "גיוון חדר המורים". המיזם מקדם התאמה והדרכה של בתי ספר יהודיים לקליטה ולשילוב של מורים ערבים. בחברה הערבית יש היצע גדול של מורות ומורים חסרי עבודה ובמקביל בבתי הספר היהודיים יש ביקוש גדול. התוכנית מחברת בין ההיצע לביקוש בצורה מיטבית שמאפשרת קליטה והשתלבות נכונות שיש בהן כדי לפתוח את הדלת לעוד מאות מורות ומורים מהחברה הערבית. מדובר במיזם קיים שהנציבות הצטרפה אליו במטרה לתת מעטפת שלמה למיזם. המיזם כולל ליווי של מנהלים ומנהלות בהתמודדות עם האתגרים בניהול המגוון.

## מיזם Women in Tech

הנציבות הצטרפה למיזם משותף עם עמותת ITWORKS לשם פיתוח כלים וליווי מעסיקים בקידום העסקה מגדרית מגוונת בענף ההייטק, בדגש על האוכלוסייה הערבית. במסגרת המיזם, אנו מלווים 20 חברות הייטק בכל שנה, כאשר הליווי כולל הקמת תשתיות ארגוניות מותאמות גיוון, בכללם גיוס מגוון, ניהול צוות מגוון ובניית מודלים לקידום מגדרי מגוון. בחודש יוני נפתח קורס ההכשרה למנהלות ומנהלים הגיוון בארגונים השותפים.





3. בקטגוריה מעסיק גדול (100-499 עובדים/ות)

זכו במענק בסך 40,000 ₪ ובאות הכרה:

**a. עמותת פעמונים**

**b. פלורי ביוטק בע"מ**

**c. נקסטאייג' בע"מ**

4. בקטגוריה של מעסיק גדול במיוחד המוביל

בקידום נשים ושוויון הזדמנויות בתעסוקה (500

עובדים/ות ומעלה) זכתה באות הכרה **חברת יעל**

**תוכנה ומערכות בע"מ.**

5. בקטגוריה של מעסיק ציבורי המוביל בקידום

נשים ושוויון הזדמנויות בתעסוקה זכתה באות

הכרה **מכללה אקדמית עמק יזרעאל.**

6. בקטגוריה של מעסיק שהפעיל תוכניות לקידום

תעסוקת נשים המשתייכות לקבוצה מיוחדת

באוכלוסייה זכתה במענק בסך 50,000 ₪ ובאות

הכרה **חברת Impactfilms.**

7. בקטגוריה של בעל/ת תפקיד בכיר מוביל/ה

בקידום נשים ושוויון הזדמנויות בתעסוקה, זכתה

באות הכרה **גב' ליבי אפין מחברת מטריקס**

**גלובל בע"מ**, לאור פעילותה המרשימה לשילוב

וקידום של נשים חרדיות בתעשיית ההייטק.



# 2023

## סיכום

**700**

פניות טופלו ונסגרו  
(ב-95 פניות הטיפול נמשר)



**865**

פניות חדשות



**149**

פגישות עם מעסיקים/ות  
ובעלי עניין



**176**

פגישות במסגרת תוכניות  
להטמעת שוויון



**69**

הרצאות



**122**

בקשות/צווים שהופעלו  
לאיסוף נתונים ממעסיקים,  
כולל מכתבי בירור



**19**

קורסי הכשרה  
לארגונים במשק



**54**

פגישות עם פונים



**1**

טקס אות  
העסקה בשוויון



**8**

תוכניות  
להטמעת שוויון



**1**

קמפיין *تمرقهاش*  
(תמרקוהאש)



**1**

הפעלת תכנית  
women in tech



**1**

הפעלת תוכנית  
'משלבים ומשתלבים'



**1**

השקת דירוג גיוון  
במגזר העסקי



#### קבוצת יעל מקבלת את אות ההעסקה בשוויון ממשרד הכלכלה

קבוצת יעל קיבלה את "אות ההעסקה בשוויון" משר הכלכלה ניר ברקת ומנציבת שוויון הזדמנויות בעבודה. השר ברקת אמר: "אנחנו צריכים לצמצם את הפערים שעדיין קיימים בין המגזרים"



לקריאת הכתבה לחצו כאן

#### הנציבה שנלחמת על שוויון חברתי ומגדרי בשוק העבודה

מרים כהנא, נציבת שוויון ההזדמנויות בעבודה במשרד הכלכלה והתעשייה

גלובס | 50 המשפיעות

לקריאת הכתבה לחצו כאן

#### קצינה במשטרה הופלחה בעבודה על רקע מינה - זה הסכום שתכוצה בו

במהלך ראיון שנערך לקצינה המוערכת והוותיקה על ידי המפכ"ל לשעבר רוני אלשיך, נאמר לה במפורש כי היא לא מונתה לתפקיד בכיר מכיוון שיש רצון למנות לתפקיד גבר ולא אישה



לקריאת הכתבה לחצו כאן

#### "לכולם היה ברור שהתפקיד אמור להיות שלה"

רינת סגל, קצינת משטרה מזה 20 שנה, תפוצה בסכום של עד 120 אלף שקלים, לאחר שלא קודמה על רקע מגדרי. הדבר התרחש במסגרת ראיון שבו נאמר לה על ידי המפכ"ל דאז רוני אלשיך, כי אין אפשרות למנות אותה לתפקיד ראש מדור מהימנות ביחידה לביטחון מידע, כיוון ש"עדיף למנות גבר": "אני קצינת משטרה ותיקה ואוהבת את עבודתי ואת הארגון, ודווקא בשל כך אני שמחה על הצדק שנעשה בבית המשפט"



לקריאת הכתבה לחצו כאן

#### בית המשפט: המפכ"ל לשעבר רוני אלשיך הפלה על בסיס מגדרי קצינה שביקשה להתקדם

כלכליסט

לקריאת הכתבה לחצו כאן

מבקים משפטי/פילי

## קצינת משטרה תפוצה בסכום של עד 120 אלף ש"ח לאחר שהופלתה



לקריאת הכתבה לחצו כאן

## "העדיף גבר": המשטרה תפצה קצינה שהופלתה על ידי המפכ"ל בשיבוץ לתפקיד



לקריאת הכתבה לחצו כאן

## קצינת משטרה תפוצה לאחר שהופלתה על רקע מגדרי

קצינת משטרה תפוצה בסכום של 120 אלף שקלים לאחר שהופלתה על ידי המשטרה ולא קודמה על רקע מגדרי.



לקריאת הכתבה לחצו כאן

## בעקבות תיקון החוק: מספר התלונות על אפליה מגדריה בשכר גדל פי 7

דו"ח נציבות שוויון זכויות בעבודה מגלה שבעקבות החובה לפרסם פערי שכר מגדריים במקומות העבודה, זינק מספר התלונות בנושא. גם מספר התלונות בגין אפליה על רקע לאום גדל פי 1.5

שחר אילן | 14:08, 30.05.23



לקריאת הכתבה לחצו כאן

## גיל, מגדר, לאום, דת ומוצא: עלייה חדה בתלונות על אפליה במקומות עבודה

מדוח נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה לשנת 2022 עולה כי בשנה שעברה התקבלו 1,337 פניות בנושא, כמעט פי 1.5 מהפניות שהתקבלו ב-2021. 65% מהפניות היו של נשים וכ-40% מהן עסקו באפליה על רקע הרחבת המשפחה או טיפול בה. מספר הפניות בנוגע לאפליה על רקע פערי שכר מגדריים: פי 7 ממספרן אשתקד ופי 28 לעומת 2020



לקריאת הכתבה לחצו כאן



## חברת אבטחה סירבה להעסיק צעיר טרנסג'נדר: "אני לא עובד עם אנשים כאלה"



לקריאת הכתבה לחצו כאן



## 180 אלף שקל: המדינה תובעת את סופר־פארם עקב אפליית עובד טרנסג'נדר

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה תובעת את סופר־פארם על אפליה של טרנסג'נדר שניסה להתקבל לעבוד כמודד חום בתקופת הקורונה ■ האפליה לא נעשתה באופן ישיר על ידי הרשת, אך הנציבות בחרה לכלול גם אותה בתביעה בשל אחריותה ■ סופר־פארם: "הדבר מנוגד לערכים שלנו"



לקריאת הכתבה לחצו כאן

## מכרזים יפורסמו רק בלשון זכר? נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה תדרוש תשובות

נציבות שירות המדינה הודיעה לעובדיה כי מעתה עליהם לנסח מכרזים רשמיים בלשון זכר ולוותר על השימוש בלכסנים ■ בנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה אומרים שזו הפרה של החוק, והודיעו כי יפנו לנציבות שירות המדינה בנושא ■ נציבות שירות המדינה: "הנציבות אינה אוסרת על שימוש בלשון נקבה, אלא מאמצת את המלצת האקדמיה ללשון העברית"



לקריאת הכתבה לחצו כאן

## התחייבות לעבוד בסופ"ש? מערכת 'הארץ' לא תפלה שומרי שבת

לאחר הפרסום בערוץ 7 ובעקבות אזהרה של הנציבות, בעיתון 'הארץ' התחייבו שלא לפרסם עוד מודעות המפלות שומרי שבת.



לקריאת הכתבה לחצו כאן

## עבודה בסופ"ש? 'הארץ' מתחייב: לא נפרסם 'דרושים' שיפלו שומרי שבת



לקריאת הכתבה לחצו כאן

## נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה: עלייה של 53% בכמות הפניות על אפליה

23/11/2023

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה: עלייה של 53% בכמות הפניות על אפליה לעומת אוקטובר אשתקד; מרבית הפניות נוגעות לאפליה על רקע הורות, מילואים, לאום והשקפה



לקריאת הכתבה לחצו כאן

## על רקע המלחמה: זינוק של 53% בפניות על אפליה בעבודה

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד הכלכלה מדווחת על זינוק בכמות הפניות מתחילת המלחמה בהשוואה לתקופה המקבילה אשתקד • מרבית הפניות קשורות לעבודות ועובדים שפוטרו או שעבודתם נפגעה על רקע תקופת המלחמה • עם הטעות: אפליה על רקע הורות, מילואים, לאום והשקפה



לקריאת הכתבה לחצו כאן

### ברקע המלחמה: עלייה של עשרות אחוזים בתלונות על אפליה בעבודה

מלחמת חרבות ברזל שברה קצת את השגרה שהייתה בישראל בשנים האחרונות, של תרבות הפוליטיקלי קורקט. שבירה זו הניע גם למוסדות העבודה וכמות הפניות על אפליה ברקע המלחמה עולה ועולה



לקריאת הכתבה לחצו כאן

### על רקע המילואים: עלייה של 53% בכמות התלונות על אפליה

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה: עלייה של 53% בכמות הפניות על אפליה לעומת אוקטובר אשתקד | מרבית הפניות נוגעות לאפליה על רקע מילואים, לאום, דת, השקפה ועוד



לקריאת הכתבה לחצו כאן

### נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה: עלייה של 53% בפניות על אפליה באוקטובר לעומת השנה שעברה



לקריאת הכתבה לחצו כאן

**ריאיון ב"רדיונאס":** עו"ד פיראס פראג' הנציב האזורי של מחוז חיפה והצפון התראיין ברדיו אלנאס בערבית בנושא מחקר חדש שהוציא בנק ישראל שבדק את תרומת פירמות להסבר פערי שכר מגדריים.



הריאיון התקיים בתאריך 13.12.23, החל מדקה 31.32

להאזנה לריאיון לחצו כאן

## ב. מכתבי תודה



1

19 בספטמבר, 2023

לכבוד

עו"ד מרים כהנא  
נציבה ארצית לשוויון הזדמנויות בעבודה

שלום רב,

הנדון: מכתב תודה והערכה – הרצאתך בערב תרבות "תקווה בעבודה"

בשם הנהלת וחברי "מועדון **נשגה סטלה מאריס חיפה**" ובשם עמותת "קו משווה", אנו מבקשים לשלוח לך את תודתנו הכנה והערכתנו העמוקה על הרצאתך המאלפת ומעוררת ההשראה שהעברת בערב התרבות "תקווה בעבודה", שהתקיים בחיפה בתאריך 14.9.2023.

התכנים המשמעותיים שעלו בהרצאתך וסיפור הצלחתך המרגש האירו את עיני המשתתפים והותירו אותנו סקרנים ללמוד עוד ועוד.

ערב התרבות "תקווה בעבודה" הותיר רושם חיובי ביותר וזכה לשבחים רבים. הרצאתך תרמה רבות להצלחת הערב

אנו מודים לך מקרב לב על זמנך, השתתפותך ועל המאמצים הכרוכים בהכנה והעברת ההרצאה, ועל כך תודתנו והערכתנו.

בכבוד רב,

**סאמל אסעד**  
מנכ"ל עמותת קו משווה

בשורה **עבסאגה**, רו"ח, עו"ד  
נשיא מועדון **נשגה סטלה מאריס חיפה**



20.6.2023

לכבוד,  
צו"ד מרים כבהא  
נציבת ~~של~~ <sup>המכון</sup> ~~למדיניות~~ <sup>ואסטרטגיה</sup> ~~והתעשייה~~ <sup>(IPS)</sup> במשרד הכלכלה והתעשייה  
מרים היקרה שלום רב,

ברצוננו להודות לך מקרב לב על שהקדשת מומךך והשתתפת בכנס הרצליה ה - 20 "חזון ואסטרטגיה בנידון אי וודאות" שנערך ע"י המכון למדיניות ואסטרטגיה (IPS) בימים 22 - 23 למאי, 2023, באוניברסיטת רייכמן.

דבריך החשובים במושב, שהתמקד בסוגיית שילוב מנורים שונים בקטר ההיי-טק, תרמו רבות להצפת הנושא, שהינו בעל חשיבות רבה להמשך פיתוח תעשיית ההיי-טק, כמו גם במישור הלאומי- חברתי.

כנס הרצליה ה - 20 חל בתקופה גורלית לעתיד מדינת ישראל והתמקד בשני מכלולים - הביטחון הלאומי והחוסן הלאומי ובויקת הגומלין ביניהם. דיוני הכנס שקיבלו חשיפה רחבה בתקשורת וברשתות החברתיות, ירוכזו במסמך מסכם שיציג את התובנות וההמלצות העולות מכלל הדיונים. נתכבד לשלוח אליך העתק.

רצ"ב:  
קישור לצפייה במושב בהשתתפותך  
<https://www.youtube.com/watch?v=eYWHcIjgHaw&t=9s>  
קישור לספריית ה - VOD מכלל דיוני הכנס <https://www.rumi.ac.il/research-institutes/government/ips/herzliya-conference/hc2023/vod>

בתודה ובברכה,

אלוף (מיל.) עמוס גלעד, ראש המכון למדיניות ואסטרטגיה (IPS) וצוות כנס הרצליה ה-20.  
ד"ר שי הר-צבי, ראש התחום הבינלאומי (המגזרית) המכון למדיניות ואסטרטגיה (IPS)



מרים שלומות,

מבקש להודות על נכונותך לפנות מזמנך היקר כדי לתדרך את הקבוצה.

הצלחת למקד את החשיבה שלהם לגבי מציאות השוויון בתחומך, דבר שליווה אותם בהמשך הביקור.

שוב תודה. המשך שבוע פורה,



מארים יקרה,

תודה גדולה על השתתפותך בכנס MIND THE GAP - איך נקדם שוויון מגדרי בשדרת הניהול בארגונים ?

דברייך כחברת פאנל דברו את עולמך ועיסוקך וככאלה רתמו את כולנו.

אנו מלאות הערכה על תרומתך לשיח, הגעתך וכמובן ההתנהלות אתך שהייתה תמיד חמה, מחכימה ובלתי אמצעית.

ובהזדמנות זאת מאחלות שתהיה שנה עם המשך עשייה משמעותית, שנה של חוויות מרחיבות לב ודעת ובליווי אנשים טובים.

בציפייה לשיתוף פעולה איתך בהמשך

צוות קהילת Anashim.IL

[לקהילת הפייסבוק <<](#)



# תעודת הוקרה

מוענקת בזאת ל-

## מרים כבהא

על תרומתך לקידום צמצום פערים כלכליים חברתיים בחברה הערבית  
וליישום מיטבי של החלטת הממשלה 550

**חסאן טואפרה**

ראש הרשות לפיתוח כלכלי  
במזרח המיעוטים

**מאיר בינג**

מנכ"ל המשרד לשוויון  
חברתי, ז"ר הוועדה  
המתמדת

הרשות לפיתוח כלכלי  
במזרח המיעוטים  
המשרד לשוויון חברתי



Dear Mariam,

On behalf of IATF and all our partners at SVF and JFN, I want to thank you for coming all the way out to Phoenix—including through the first days of Ramadan—to present and speak about shared society with so many different groups of funders.

I was so happy you were able to speak on two breakfasts and a panel! Your commitment to a truly diverse Israeli labor force, and the way you have expanded the EEOC, is an inspiration. I'm really glad we were able to showcase your leadership to JFN members, and give a taste of what good government commitment to these issues can look like.

Personally, it is always a pleasure to see you and call you my friend. I apologize that I am always working!!

Thank you again. I hope you got home safe and sound.

Ramadan kareem,  
Liron

Liron Shoham  
Executive Director  
Inter-Agency Task Force on Israeli Arab Issues  
T [646.871.3262](tel:646.871.3262)  
M [908.432.0155](tel:908.432.0155)  
[Liron.Shoham@jdc.org](mailto:Liron.Shoham@jdc.org)



10/02/2023

מרים יקרה,

מוקירים לך תודה עמוקה ומעלים על נס את תרומתך הייחודית לקו משווה בכלל,  
ולתכנית המנהיגות LEAD FORWARD בפרט.

אנו מעריכים ומוקירים את השתתפותך בפעם השנייה בפאנל דמויות מעוררות  
השראה במסגרת תכנית המנהיגות של קו משווה ואת הידע המשמעותי שאת  
חולקת עם משתתפי התכנית – הטאלנט הערבי השואף להגיע לעמדות מנהיגות  
בארגונים מובילים במשק הישראלי.

מאחלים לך המשך עשייה פורייה ומעוררת השראה!

בכבוד רב,

מראם מרעב

סמנכ"לית קו משווה  
מנהלת תכניות פיתוח מנהלים

סאמי אסעד

מנכ"ל קו משווה



20 במרץ 2023

לכבוד:

ע"ד פיראס פראג' – הנציב האזורי לחיפה והצפון

נציבות שויון הודמויות בעבודה

הנדון: תודת על הרצאתך לתלמידי בית הספר למשפטים במכללה האקדמית צפת

ביום תלמידי ומטחי הקלניקות המשפטיות בבית-הספר למשפטים במכללה האקדמית צפת, אני מבקשת למסור לך את תודתי הרבה על ההרצאה אשר נשאת הערב בפני תלמידינו, בנושא של שויון הודמויות בעבודה, ניוון ומניעת אפליה.

להרצאה בנושאים אלו השייכות נילאות בכלל, ותלמידי משפטים מאזור הגליל בפרט. החוץ ששומד בבסיסה של נציבות שויון הודמויות בעבודה מאתך לחוננו של בית הספר למשפטים במכללה האקדמית צפת – לזון את השית, להכיל את השונה, ולאפשר הודמויות שווה לכל אדם כאשר הוא להצליח בהשגתו העצמית והציבורית. הרצאתך המרתקת הייתה רוויית דוגמאות להמחשה הצידה את תלמידינו בכלים מעשיים להתמודדות עם תופעות מסולות, עת הם נתקלים בך. יתרה מכך, אין לי ספק כי הבריך השפיעו לא רק על הסאזיזים אלא גם על סביבתם הרחבה יותר.

גם הפעם, כבעבר, תרם המפגש נישך תרומה משמעותית לקידום הסקמועי של התלמידים ולפיתוח האקדמי של בית-ספרנו, ועל כך אנו מכירים לך תודה גדולה.

בכבוד רב,

מ"מ ר"ב בית"ס למשפטים



# תעודת הוקרה והערכה

מוענקת בואת ל:

## עו"ד פיראס פראג'

על היענותך ובכונותך לקחת חלק במסגרת הפעילות האקדמית של המדרשה בלשכת עורכי הדין ועל תרומתך להתסקצנות והקשרת הידע בקרב עורכות ועורכי הדין בריכוזך האקדמי בהשתלמות בנושא:

## דיני ויחסי עבודה בעולם החדש

על החתום:

עו"ד עמית בכר  
ראש לשכת עורכי הדין

יוני 2023



15.3.2023

לכבוד  
כבוד שר הכלכלה והתעשייה  
ניר ברקת  
לשכת השר  
ירושלים

נכבדי,

**הנדון : מכתב תודה והערכה על ייצוג בתביעה וניהול הליך- עו"ד סיון  
אזולאי מנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה**

ברצוני להביא לתשומת לב כבוד השר ולהודות לעו"ד סיון אזולאי, נציבה  
אזורית מחוז ירושלים והדרום, אשר טיפלה בתיק שלי מול – חברת טלדור-ואן  
טכנולוגיות, במסירות, רוגע שיקול דעת ומקצועיות רבה.

על אף שהתיק הזה היה לא פשוט בנושא אפליה בגלל הגיל שלי ופיטורין שלא  
כדין, עו"ד סיון אזולאי הייתה סובלנית כלפי, נתנה אוזן קשבת ולב מבין לכל  
הדברים שהעליתי, והיא ידעה לכונן אותי בין הדברים החשובים שצריך להדגיש  
מבחינת תיק זה.

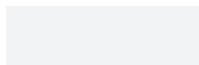
הספקות וההתלבטויות שהיו לה (אם היו) השכילה שלא להביע בפניי ולא נתנה  
לי לרגע הרגשה שלילית מצד אחד או תחושה לא נכונה של ציפיות שלא  
יתגשמו מצד שני.

התקשורת הטובה איתה בין אם במייל ובין אם בטלפון נתנה תחושה מחזקת  
שאיני לבד במערכה הזו, כל זאת עשתה בצנעה וללא ליאות כל הדרך.

במעמד הדיון המשפטי בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע היא הייתה  
עניינית וחד משמעית, הראתה מקצועיות ובקיאות מוחלטת בחומר הראיות,  
ההתנהלות שלה הייתה מנומסת ומכובדת גם כלפי וגם כלפי הצד הנתבע.  
מדובר בעו"ד מן השורה הראשונה שפעלה במסירות נפש ובהתאם לכללי  
האתיקה המקצועית.

בשולי הדברים אוסיף כי המפגש הראשון שלי עם עו"ד סיון אזולאי היה  
במשרדה בירושלים במאי 2019, עברנו כברת דרך יחד.  
בהחלט יכול לומר שהטיפול האנושי והאישי מצידה בשילוב עם המקצועיות,  
הובילו לתוצאה מוצלחת והחלטית בתיק לא פשוט זה.

בכבוד רב,



# סורגדור

תעשיות מתכת ואלומיניום  
להרגיש בטוח!



05/02/23

לכבוד:

עורכת הדין סיון אזולאי

נציבה אזורית, מחוז ירושלים והדרוםהנדון: מכתב תודה על הדרכה בחברתנו.

בתאריך 02/02/2023 ביצעת בחברתנו מ.ג. סורגדור בע"מ הדרכה בנושא הטרדות מיניות.

אנו רוצים להודות לך על הרצאתך המעניינת והחשובה כל כך.

העובדים גילו דברים חדשים ואנו בטוחים שהרצאתך תעזור לכל העובדים בחיים הפרטיים ובחיים המקצועיים.

אנו מודים לך על הזמן שהקדשת לעובדינו, על הרצאה מעניינת, ועל הנכונות שלך לענות לכל השאלות שעלו בנושא.

בכבוד רב,

נטלי לוי

ממונה על הטרדה מינית

מ.ג. סורגדור בע"מ

כתובת: רח' תלמי יוסף 9, מישור אדומים | טלפון: 1-700-555-055 | פקס: 02-5862926  
בקרו באתר שלנו: [www.soragdoor.com](http://www.soragdoor.com) | דוא"ל: [soragdoor@gmail.com](mailto:soragdoor@gmail.com)

לכבוד :

כב' השר ניר ברקת

שר הכלכלה והתעשייה

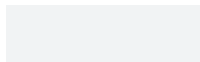
[sar@economy.gov.il](mailto:sar@economy.gov.il)

**אישי למכותב**

**הנדון : תודה והערכה לעו"ד בת אל אסרסה וסיון אזולאי מהנציבות לשיוויון הזדמנויות.**

1. הנני הח"מ משרת בשירות בתי הסוהר במשך כשלושים שנה בתפקידי פיקוד ומטה מגוונים במטה נציבות שב"ס, בדרגת קצונה ובהערכות חיוביות מאוד לכל אורך השנים .
2. בשנת העבודה היוצאת (2022), בהגיעי לגיל 59, החל שירות בתי הסוהר לפעול במרץ כדי להוציא אותי משורותיו ולהפריש אותי לגמלאות מפאת גילי בניגוד לרצוני ובניגוד לאמור בפסקי דין ובחוקי המדינה.
3. מצאתי את עצמי ניצב בודד אל מול מערכת שלמה בשב"ס אשר גויסה לעניין זה כנגדי.
4. בצר לי, ונוכח המצוקה אליה נקלעתי, פניתי לבקש עזרה מהמשרד לשיוויון בירושלים - לעו"ד בת אל אסרסה ועו"ד סיון אזולאי הנכבדות, על מנת שתפעלנה לביטול החלטת שב"ס כך שיתאפשר לי להמשיך לעבוד ולממש את זכותי למיצוי קצבת גמלה כחוק.
5. כבר בפגישתי הראשונה במשרדן, עת הצגתי מסמכים וראיות תומכות לטענותי, מצאתי כי דברי נשמעים בקשב רב, באוזניים כרויות, ברצינות ובאמפטיה רבה, תוך הבעת נכונות לעזור ולסייע ככל שניתן אל מול העוול שנגרם לי ע"י שירות בתי הסוהר מפאת גילי.
6. במהלך כל זמן בירור התלונה הייתי בקשר רציף ותדיר עם עו"ד בת אל אסרסה לצורך דיווח, עדכון ומעקב שוטף אחר תגובות שב"ס בעטיה של הפגיעה בי, האפליה ורמיסת זכויותיי. בכל התקופה האמורה לא חדלה עו"ד בת אל לעודד אותי ולחזק את רוחי. במקביל, פעלה במישור הפורמלי לתיקון העוולה מול פיקוד שב"ס, כולל פניה בכתב לנציבת שב"ס בדרישה לקבל התייחסות והבהרות לפשר ההתנהלות הפוגענית של הארגון כנגדי בניגוד לפסקי דין וחוקי המדינה.
7. מאמציה הבלתי נלאים של עו"ד בת אל נשאו פרי ושב"ס אפשר לי להמשיך לעבוד ובכך למעשה תוקן העוול.
8. **מכובדי השר, מוצא אני חובה מוסרית להביע בפניך את תודתי העמוקה והערכתי הרבה לפעולה יוצא הדופן של עו"ד אסרסה אשר פעלה בענייני באנושיות, באכפתיות, במסירות ובנפש חפצה לצד נחישות אל מול אטימות ושרירות הלב של שירות בתי הסוהר, אשר פעלו כנגדי ברמיסת זכותי להמשיך ולעבוד עפ"י חוק.**
9. **אשרי המשרד אשר זכה לעובדת ציבור מסורה ואמפטיית שכמותה.**
10. אוסיף ואציין כי, חשוב לחזק את גופי הביקורות והבקרה הקיימים בעובדי ציבור כדוגמת עו"ד אסרסה ועו"ד אזולאי, על מנת שיפעלו במרץ וללא פשרות כנגד ארגונים ממלכתיים העושים דין לעצמם תוך ניצול לרעה של הכוח והשררה הנתונים בידיהם, לדרוס ולרמוס זכויות עובדים כמו גם אזרחים הניצבים מולם בודדים וחסרי אונים.

בברכה וברגשי תודה



ירושלים, 29.06.2023

אל : כבוד שר הכלכלה והתעשייה מר ניר ברקת  
מנכ"ל משרד הכלכלה והתעשייה עו"ד אמנון מרחב

"לא עבור עצמנו בלבד אנו נולדים"  
מרקוס טוליוס קיקרו

בחודש דצמבר 2019 פניתי לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה בירושלים בצר לי, ענתה לי לטלפון עו"ד בת אל אסרסה. באותה עת הייתי פגועה, כעושה, כואבת ונעלבת מהגוף שאני מועסקת בו כבר למעלה מ 20 שנה, משטרת ישראל. הפנייה לנציבות הגיעה לאחר לבטים רבים אם לצאת נגד גוף היררכי חזק ובראשו מפכ"ל רב עוצמה רנ"צ בדימוס רוני אלשיך, מפכ"ל שאמר לי בראיון רשמי בשנת 2017 בצורה הכי ישירה ובוטה "רציתי לשים שם גבר", שכוונתו בדבר לתפקיד סגן ניצב ביחידה לביטחון מידע במשטרה אליו הייתי מעומדת.

לאחר המענה האדיב והמקצועי של עו"ד אסרסה זומנתי למפגש עם נציבת שוויון הזדמנויות מחוז ירושלים דאז עו"ד יעל גליקמן. במפגש סיפרתי הכל, על תחושת העלבון וחוסר הערך, על כך שאחרי שנים של עשייה והכרה בבת אחד בשוויון נפש אמר לי המפכ"ל "היה חשוב לי לשים שם גבר".

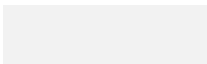
לאחר שנים שהסתובבתי עם התחושות הקשות פגשתי את מי שהבינו את מצבי ובחרו לייצג אותי בפנייה למ"י ובעתירה לבית המשפט. לולא הגדרת הנציבות באופן כל כך ברור את זכויותי שהופרו, לא הייתי מוצאת את הכוחות לצאת לדרך. לאחר המפגש מיד נרתמה למשימה נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה עו"ד מרים כבהא ועם כניסתה לתפקיד נציבת מחוז ירושלים עו"ד סיוון אזולאי וכן עו"ד פיראס פארגי. עם הנבחרת הזאת צעדתי כל הדרך עד לדיון בבית המשפט המחוזי בירושלים.

תהליך העתירה והמו"מ לפנינו עם משטרת ישראל, לקח אומנם זמן רב אבל היווה עבורי ריפוי והשיב לי את תחושת הערך. בצעד אמיץ ובהרבה השקעה הגענו ליום הדיון תוך שאני צועדת אל אולם בית המשפט המחוזי בירושלים מלווה בנציבת מחוז ירושלים עו"ד סיוון אזולאי, עו"ד פיראס פארגי ועו"ד בת אל אסרסה וכן שני מתמחים. הרגשתי חזקה עם התמיכה העצומה של הנציבות, בזכותם חשתי תחושה של חזק, של בטחון וידיעה שיש מי שמגן עלי, מי שמחפש את הצדק ומי שלא נותן לעוולות להתקיים ללא מחיר. בעלי וילדיי ישבו באולם בית המשפט ושמעו את הטיעונים של עורכי הדין מהנציבות, את המקצועיות שלהם וכן את דבריי לשופטת, עד לרגע פסיקתה של השופטת שהייתה חשובה לי כל כך.

"בנימוקי החלטת המשיבה מיום 22.8.2017 נלקח בחשבון שיקול מגדרי שלא הוכח שהוא מתחייב מאופי התפקיד או ממהותו כנדרש בסעיף 2 (ג) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה...".

חשתי תחושה של ניצחון, של צדק, של הוגנות ולא רק עבורי אלא עבור כל אותם נשים ואוכלוסיות אחרות שספגו השפלה, הדרה והפלייה ולא יכלו לעמוד מולם. את כל הדרך הזאת לא הייתי עושה או נכון יותר לומר לא הייתי מתחילה ללא נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, היחידה עליה הנך ממונה כבוד השר, ועל כך תודתי.

בברכה,



בתאל היקרה,

בשמי ובשם צוות עולים ביחד, אני מבקשת להודות לך מקרב לב על היוזמה בפנייה, ועל הרצאה מרתקת ומעשירה לצוות הארגון. תודה על הזמן, ההשקעה, הסבלנות ועל שאפשרת מרחב בטוח לשאילת שאלות ודיון פורה.

המשתתפים שיתפו שהמידע היה סופר מעניין ורלוונטי ונשארו עם טעם לעוד 😊

בהערכה ותודה,  
רחל



**Rachel Marsha** **רחל מרשה**  
Business Community Manager מנהלת קהילייה עסקית

rachel@olim-beyahad.org.il | 972-50-8860399

דניאלה יקרה,

תודה רבה על ההרצאה בפרקטיקום במסלול לארגונים וארגוני שינוי חברתי במסגרת התואר השני אצלנו בחוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה באוניברסיטת תל אביב.

ההרצאה שנתת הייתה מקצועית, מעמיקה ומלמדת, וניכר כי הסטודנטיות נהנו והשכילו מהמפגש! ההרצאה שילבה בין היכרות עם עבודת הנציבות לדין בסוגיות שנוגעות לתחומי הליבה של אי השוויון בישראל, והובילה לדין נהדר בכיתה, שאני בטוחה שילווה אותנו גם בהמשך הקורס.

שוב תודה רבה על ההשקעה של הזמן והאנרגיה,

בברכה,

סנדרה

Alexandra Kalev  
Chair, Department of Sociology and Anthropology  
Associate Professor  
Tel Aviv University  
<https://people.socsci.tau.ac.il/mu/alexandrakalev/>

## ג. מקורות

### הרכב האוכלוסייה בגיל העבודה:

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, המשרד הכלכלה והתעשייה, מדד הגיוון התעסוקתי, מהדורה שביעית.

### שיעורי התעסוקה של קבוצות שונות באוכלוסייה:

שיעורי התעסוקה של גברים ונשים בישראל: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, הודעה לתקשורת - לקט נתונים לרגל יום האישה הבינלאומי 2023, 5/3/2023.

שיעורי התעסוקה של ערבים, חרדים ויהודים שאינם חרדים: משרד העבודה, שוק העבודה בישראל 2022, תמונת מצב ופעילות משרד העבודה, יוני 2023, עמ' 18.

שיעורי התעסוקה של יוצאי אתיופיה: זרוע העבודה, שוק העבודה בישראל 2019, תמונת מצב ופעילות זרוע העבודה, יולי 2019, עמ' 21.

### פערי שכר בחישוב הכנסה חודשית ממוצעת:

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, הודעה לתקשורת - לקט נתונים לרגל יום האישה הבינלאומי 2022, 6/3/2022.

### שיעורי תעסוקה של נשים בכירות:

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, הודעה לתקשורת - לקט נתונים לרגל יום האישה הבינלאומי 2023, 5/3/2023.

### נתוני המגזר הציבורי:

נציבות שירות המדינה, דו"ח שוויון מגדרי בשירות המדינה 2022.

נציבות שירות המדינה, דו"ח גיוון וייצוג בשירות המדינה לשנת תש"פ-תשפ"א, 2021, מאי 2022.



[www.gov.il/he/departments/topics/equal-employment](http://www.gov.il/he/departments/topics/equal-employment)